Leerderboek

BESIGHEID-STUDIES

12

basic education
Department:
Basic Education
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 1 2022/03/27 23:46:29

Absa Voorwoord
Absa speel 'n vormende rol in Afrika se groei en volhoubaarheid deur gefokusde aksies wat kommersiële en sosiale aksies saamsnoer, en sodoende gedeelde waardes skep. Absa het 'n reeks programme geïmplementeer wat toegang tot gehalte onderwys ten doel het om sodoende by te dra tot 'n inklusiewe samelewing. Absa, in samewerking met die Departement van Onderwys, is 'n trotse finansier en ondersteuner van die Digitale Leerderboeke en Onderwysersgidse vir Besigheidstudies Graad 10 tot 12.

Dr Reaan Immelman
Hoof: Onderwys Voorsiening

Gehalteversekeringspan vir die Digitale Besigheidstudies Graad 10 tot 12 Leerderboek en Onderwysersgids
Annacletta Fisane Ngubane, Busisiwe Zwane, Cherylleen Gordon, Enoch Rasmeni, Florence Baloyi-Jele, Fouzia Peters, Frank Ofori, Habiel Adams, Handri van Rooi, Hester Steenkamp, Joyce Strydom, Leicester Momberg, Madeline Trollope, Maselo Ditshego, Medupe Shadrack Mmui, Melanie Momberg, Mzikaise Masango, Nonhlanhla Gumbi, Petra Burger, Sybil Mdunge.

Projekbestuurspan vir die Digitale Besigheidstudies Graad 10 tot 12 Leerderboek en Onderwysersgids
Henry Kavuma – DBE Digitisation, Mimi Mini – DBE LTSM, Ntebo Mkhondo – DBE Administration
Jeanine Briggs – Absa Management, Julia Lhuillery-Moulder Project Coordination – Absa, Zainab Karriem Publishing – Absa

Vertaalspan vir die Digitale Besigheidstudies Graad 10 tot 12 Leerderboek en Onderwysersgids
Alfred Trollope, Christo Prins, Fouzia Peters, Habiel Adams, Julia Lhuillery-Moulder, Petra Burger, Warren Brink, Zainab Karriem

Graad 12 Leerderboek/Onderwysersgids

Boek ISBN: 978-0-6398336-4-4

Eerste uitgawe in 2022

Uitgegee deur: The Training Room Online en Imprint Publishing

Kopiereg van die inhoud behoort aan die bydraers.

Beperkings
U mag nie gedeeltes van hierdie boek of die boek in geheel kopieër nie – nie in gedrukte vorm, elektronies, oudio, video of enige ander wyse – om wins daaruit te verkry nie.

Regte van ander kopiereg houers
Alle redelike pogings is aangewend om te verseker dat materiaal wat gebruik is, nie reeds deur kopiereg aan ander entiteite behoort nie, of in enkele gevalle, dat toestemming verkry en erkenning houers van kopiereg verleen is. In enkele gevalle was dit nie moontlik nie. Die uitgewers verwelkom die geleentheid om 'n regstelling te doen aan nie-erkende kopiereghouers.

Inhoud

Kwartaal 1

Onderwerp 1 Die impak van onlangse wetgewing op besighede 1

Eenheid 1.1 Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998) 4
Eenheid 1.2 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995) 10
Eenheid 1.3 Die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998) 13
Eenheid 1.4 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997) 17
Eenheid 1.5 Die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes (WVBBS/COIDA) (Nr. 61 van 1997) 22
Eenheid 1.6 Die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB) (Nr. 53 van 2003, gewysig in 2013) 25
Eenheid 1.7 Die Nasionale Kredietwet (NKW) (Nr. 34 van 2005) 29
Eenheid 1.8 Die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB) (Nr. 68 van 2008) 32
Konsolidasie 36

Onderwerp 2 Die menslike hulpbronfunksie 45

Eenheid 2.1 Werwing 48
Eenheid 2.2 Keuring 52
Eenheid 2.3 Induksie 59
Eenheid 2.4 Plasing 61
Eenheid 2.5 Salarisbepaling 63
Eenheid 2.6 Byvoordele 64
Eenheid 2.7 Die implikasies van die wetgewing op die menslike hulpbronfunksie 67
Konsolidasie 70

Onderwerp 3 Etiek en professionalisme 82

Eenheid 3.1 Die begrip van etiese en professionele gedrag 84
Eenheid 3.2 Toepassing van die beginsels van die King-kode 87
Eenheid 3.3 Uitdagings van onetiese en onprofessionele besigheidspraktyke 89
Konsolidasie 96

Onderwerp 4 Kreatiewe denke en probleemoplossing 98

Eenheid 4.1 Probleemoplossing 99
Eenheid 4.2 Kreatiewe denke 108
Konsolidasie 112

Onderwerp 5 Makro-omgewing: Besigheidstrategieë 114

Eenheid 5.1 Die strategiese bestuursproses en nywerheidsanalise-instrumente 117
Eenheid 5.2 Besigheidstrategieë 129
Konsolidasie 140
Formele Assesseringstake: Kwartaal 1 149

Kwartaal 2

Onderwerp 6 Besigheidsektore en Besigheidsomgewings 155

Eenheid 6.1 Besigheidsektore 156
Eenheid 6.2 Besigheidsomgewings 159
Konsolidasie 165

Onderwerp 7 Gehalte van prestasie 168

Eenheid 7.1 Gehalte en gehalte-konsepte 170
Eenheid 7.2 Totale Gehaltebeheer (TGB) 178
Konsolidasie 190

Onderwerp 8 Bestuur en leierskap 198

Eenheid 8.1 Verskille tussen bestuur en leierskap 199
Eenheid 8.2 Toepassing en impak van die vyf leierskapstyle in die werkplek 203
Eenheid 8.3 Begrip van die drie leierskapsteorieë 208
Konsolidasie 214

Onderwerp 9 Belegging: Sekuriteite 216

Eenheid 9.1 Funksies van die Johannesburgse Effektebeurs 217
Eenheid 9.2 Faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word 218
Eenheid 9.3 Tipes beleggingsgeleenthede en risikofaktore 221
Eenheid 9.4 Beleggingsvorme 224
Eenheid 9.5 Begrip van enkelvoudige en saamgestelde rente 232
Konsolidasie 236

Onderwerp 10 Belegging: Versekering 238

Eenheid 10.1 Versekeringskonsepte 240
Eenheid 10.2 Die beginsels van versekering 244
Eenheid 10.3 Versekering vir besighede en versekerbare risiko's 246
Konsolidasie 256

Onderwerp 11 Beoordeling van spanprestasie en konflikbestuur 258

Eenheid 11.1 Kriteria vir suksesvolle spanprestasie 260
Eenheid 11.2 Stadiums van spanontwikkeling 262
Eenheid 11.3 Stappe van konflikoplossing en tegnieke om konflik op te los 265
Konsolidasie 272
Formele Assesseringstake: Kwartaal 2 274

Kwartaal 3

Onderwerp 12 Menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies 288

Eenheid 12.1 Menseregte 290
Eenheid 12.2 Diversiteit in die werkplek 295
Eenheid 12.3 Omgewingskwessies 300
Konsolidasie 305

Onderwerp 13 Maatskaplike verantwoordelikheid en korporatiewe burgerskap: KMV & KMI 306

Eenheid 13.1 Die begrip van maatskaplike verantwoordelikheid 307
Eenheid 13.2 Sosio-ekonomiese kwessies 310
Eenheid 13.3 Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) en Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI) 313
Konsolidasie 319

Onderwerp 14 Aanbiedings en data-respons 320

Eenheid 14.1 Faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n aanbieding voorberei word 322
Eenheid 14.2 Areas van verbetering in die volgende aanbieding 325
Eenheid 14.3 Impak van SES visuele hulpmiddels 329
Konsolidasie 334

Onderwerp 15 Ondernemingsvorme: Kriteria vir sukses of mislukking 336

Eenheid 15.1 Ondernemingsvorme 337
Eenheid 15.2 Betekenis van beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid 338
Eenheid 15.3 Kriteria wat gebruik word om die sukses en/of mislukking van ondernemingsvorme te evalueer 339
Eenheid 15.4 Ondernemingsvorme en die bydrae van die kriteria tot die sukses en/of mislukking van elke ondernemingsvorm 341
Konsolidasie 360
Formele Assesseringstake: Kwartaal 3 362
Woordelys 378

Hoe om die boek te gebruik

Welkom by die Besigheidstudies Graad 12 Leerderboek. Lees asseblief die onderstaande inligting oor die boek voordat jy dit gebruik. Hierdie boek voorsien jou van al die inligting wat nodig is om die Graad 12 kurrikulum te bemeester. Dit gaan jou ook help om vaardighede, gesindhede en waardes te ontwikkel, wat jy nodig het om te presteer in Besigheidstudies.

Elke hoofstuk in die boek beskik die volgende kenmerke om jou by te staan met jou studies:

Onderwerp oorsig

Hierdie is 'n oorsig van die inhoud en eenhede van elke hoofstuk.

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 1.1 Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998)
- Eenheid 1.2 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995)

Leerdoelwitte

Hierdie is leerdoelwitte wat in die onderwerp behandel word. Dit meld wat jy veronderstel is om te kan doen aan die einde van die onderwerp. Dit gee ook vir jou 'n idee wat van jou as leerder verwag word. Na voltooiing van elke onderwerp, moet jy jouself afvra "Is ek in staat om alles te beantwoord wat in die leerdoelwitte staan?". Indien nie, moet jy weer die inhoud hersien wat in die onderwerp behandel is.

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Noem DRIE tipes besigheidsektore: Primêre-, Sekondêre- en Tersiêre sektor
- Identifiseer/Benoem 'n besigheidsektor uit gegewe scenario's en gevallestudies
- Identifiseer besigheidsuitdagings uit gegewe scenario's en gevallestudies en klassifiseer hul volgens die DRIE besigheidsomgewings
- Noem die mate waartoe 'n besigheid (wat in enige van die drie sektore bedryf word) die drie besigheidsomgewings uit gegewe scenario's en gevallestudies kan beheer.

SPEELLYS

Klik op die QR-kode om toegang tot die speellys van die video's te kry wat jou verskillende vaardighede sal aanleer wat vir die kursus nodig is.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 6 2022/03/27 23:46:30

Inleiding

Die inleiding is 'n kort opsomming wat verduidelik hoekom jy die inhoud moet leer wat in die onderwerp gedek word. Soms word 'n kort agtergrond gegee van die werk wat voorheen behandel is. In ander gevalle word 'n kort vooruitskouing van die werk wat behandel gaan word, gegee.

Inleiding

Ons het voorheen geleer oor verhoudings en spanprestasie in die werkplek. Ons het ook geleer dat sommige spanne goed saamwerk, terwyl ander minder effektief is. Ons het kennis gemaak met faktore wat spanne se verhoudinge kan beïnvloed, asook die kriteria vir suksesvolle spanne. In hierdie onderwerp gaan ons kyk na die fases van spanontwikkeling en die spandinamika-teorieë. Ons sal ook kyk na konflikbestuur en konflikoplossingstegnieke.

A Nuwe woorde

Administrasie-intensief die implementering van die Wet behels groot hoeveelhede papierwerk en administrasie

Nuwe woorde
Hierdie is nuwe/moeilike woorde wat jy moontlik nog nie teëgekom het nie. 'n Kort verduideliking van die woorde word hier gegee.

Aktiwiteite

Beantwoord hierdie vrae wat gebaseer is op die inhoud wat die aktiwiteit voorafgaan. Aktiwiteite sal jou help om te toets of jy die inhoud wat in die boek aangebied is, verstaan.

Aktiwiteit 8.2 **Klaswerk/Huiswerk**

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

VOEDSEL HANDELAARS (VH)

Jaco is die eienaar van Voedsel Handelaars. Hy versoek gereeld ervare werknemers om idees by te dra oor hoe om hul verkope te verhoog. Nomsa, die topverkoper het onlangs 'n bonus ontvang omdat sy die maandelikse verkoopsteiken oortref het.

1.1.1 Identifiseer die leierskapstyl wat deur Jaco gebruik word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Bespreek die impak van die leierskapstyl wat in VRAAG 1.1.1 geïdentifiseer is. (8)

1.1.3 Stel situasies voor waarin die transaksionele leierskapstyl in die werkplek toegepas kan word. (6)

[17]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 7 2022/03/27 23:46:30

Het jy geweet raampie
Hierdie raampie voorsien jou van ekstra, interessante feite of gee jou addisionele inligting oor 'n spesifieke onderwerp. Let daarop dat die 'Het Jy Geweet' raampies nie vir eksamendoeleindes is nie.

Het jy geweet

Om 'n ambagsman-ekwivalente kwalifikasie, wat 'n NKR Vlak 4-kwalifikasie is, te verwerf, sal vier afsonderlike leerlingskappe voltooi moet word – dit beteken dat kwalifikasies op NKR-vlakke 1, 2, 3 en 4 verwerf sal moet word om die ambags-kwalifikasie of L4-sertifikaat te kry.

Neem kennis raampies
Die raampies vestig jou aandag op spesifieke aspekte van die kurrikulum/inhoud/aktiwiteite/assessering. Hulle voeg waarde by tot die inhoud van die boek.

Neem kennis

Die inligting aan die linkerkant word vir verrykingsdoeleindes verskaf.

QR-kodes, video's en skermgrepe
Hierdie QR-kode sal jou na aanlyn-inhoud neem. As jy in die eBoek is kan jy hierdie skakel gebruik.

Die proses om QR-kodes te skandeer hang af van die model van jou selfoon. Nuwer selfoonmodelle kan QR-kodes met die kamera skandeer, en ouer modelle benodig dalk 'n QR-kode-toepassing. Vind die korrekte QR-skandeerder vir jou selfoon en laai dit dienooreenkomstig af. Let daarop dat jy dalk 'n paar skandeerders moet probeer voordat jy die geskikste skandeerder vir jou selfoon kry.

QR-KODE

Oorsig van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV)

https://www.youtube.com/watch?v=YTUhMIT7k3k

Wenk

Deur enige VYF feite per opskrif te bemeester, kan jou kanse aansienlik verbeter om te slaag, en 'n positiewe uitslag vir Besigheidstudies te bereik.

Wenk raampie
Hierdie raampies gee vir jou wenke wat gebruik kan word wanneer jy eksamen skryf of formele assesseringstake voltooi.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 8 2022/03/27 23:46:30

Gevallestudie

'n Gevallestudie is 'n goeie manier om die onderwerp relevant te hou deur 'n probleem of 'n insident in die werklike lewe te gebruik wat verwant is aan die onderwerp. Jy kan put uit eie ervarings, ervarings van klasmaats of vooraf leer, om die gevallestudie te interpreteer en te analiseer om die probleem op te los.

GEVALLESTUDIE OOR KREATIEWE DENKE: VERRYKING

Die uitvinding van plaknotas

Datum: 12 Mei 2021

In 1968 het Dr Spencer Silver, 'n chemikus by 3M Maatskappy probeer om 'n super-sterk gom uit te vind, maar het eerder met 'n super-swak gom vorendag gekom. Hy het sy kollegas daarvan vertel, maar het nie geweet wat om daarmee te doen nie.

In 1974 het Art Fry, 'n kollega van Dr Silver by 3M, in sy kerkkoor gesing. Hy het gefrustreerd geraak toe die boekmerk wat hy gebruik het om sy plek in sy gesangboek te merk, aanhoudend uitval. Hy het Dr Silver gevra om van die kleefmiddels te gebruik en dit het gewerk sonder om die bladsye te beskadig.

Die res sê hulle is geskiedenis …

[Bron: Aangepas vanaf https://en.wikipedia.org/wiki/Post-it_Note, verkry op 6/02/2021 in Wikipedia 'Wie het plaknotas uitgevind"]

Klasaktiwiteit

Werk in groepe

1.1 Neem 'n voorwerp in die klaskamer (soos bv. 'n stoel) en dinkskrum oor maniere om dit te verbeter of met iets nuuts/anders te vervang.

1.2 Skryf jou voorstelle op 'n bladsy.

1.3 Deel jou voorstelle met die res van die klas.

Konsolidasie aktiwiteite

Die doel van die konsolidasie aktiwiteite is om die inhoud wat in die onderwerp behandel is, te assesseer. Onderwysers kan ook die konsolidasie aktiwiteite gebruik om jou vordering in die klas te assesseer.

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 Die aanbieder moenie met die gehoor argumenteer nie. Hierdie faktor moet … 'n aanbieding in ag geneem word.

- **A** voor
- **B** na
- **C** net voor
- **D** tydens

1.1.2 Mandla het … ingesluit om die skyfies en video's aan te vul toe hy 'n multimedia-aanbieding ontwerp het.

- **A** oudio
- **B** uitdeelstukke
- **C** pamflette
- **D** hiperskakels

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 9 2022/03/27 23:46:33

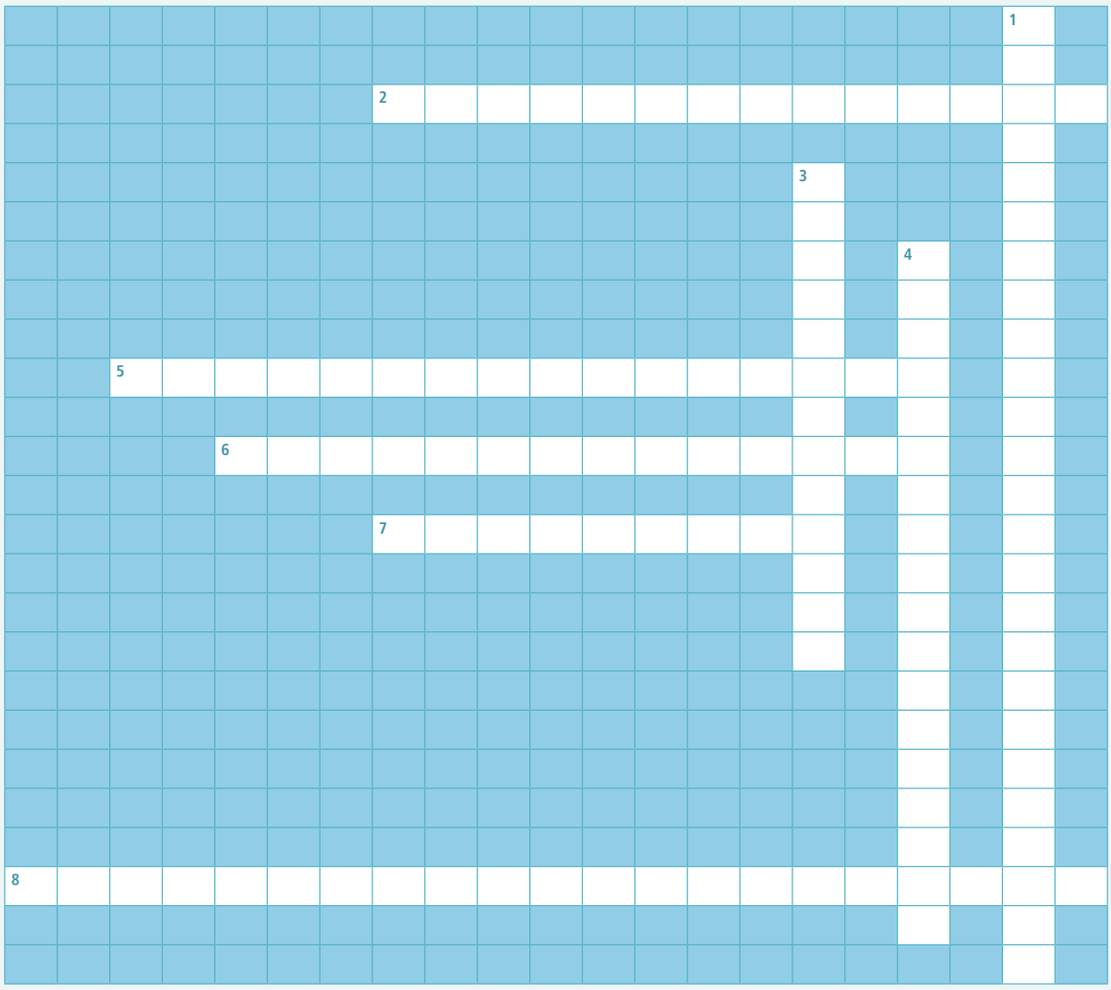
Hoe om 'n blokkiesraaisel te voltooi

Wenke word gegee om woorde af of dwars te voltooi. Die donker skakering dui op 'n spasie tussen woorde waar die antwoord uit meer as een woord bestaan.

Aktiwiteit 4.3 Blokkiesraaisel

VRAAG 1

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder gebaseer op die leidrade wat verskaf word.



DWARS

2 'n Voordeel van hierdie probleemoplossingstegniek is dat kundiges die besigheid voorsien met idees of oplossings om hul winsgewendheid te verbeter.
5 Die proses om 'n situasie in 'n groep te ontleed om strategieë te identifiseer wat verandering teweeg sal bring.
6 Die vermoë om anders na dieselfde uitdaging te kyk en met nuwe, innoverende en oorspronklike idees op te kom.
7 Sommige spanlede mag die bespreking oorheers en ander groeplede beïnvloed, word gesien as 'n nadeel van hierdie probleemoplossingstegniek.
8 Los die kwessies op wat met dinkskrums geassosieer word, deur klein groepies te laat probleme oplos met die doel om konsensus te bereik.

AF

1 Tydens hierdie stap van probleemoplossing word die probleem erken voordat dit opgelos kan word.
3 Senior bestuur oorweeg verskeie alternatiewe voordat hulle op die beste een besluit.
4 Ondersteunende en opponerende kragte word geëvalueer om te bepaal of verandering in die werksplek moet plaasvind.

(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 10 2022/03/27 23:46:33

Oorsig van die onderwerpe per kwartaal

GRAAD 12	
Kwartaal	**Onderwerp**
1	Onderwerp 1 Die impak van onlangse wetgewing op besighede Onderwerp 2 Die menslike hulpbronfunksie Onderwerp 3 Etiek en professionalisme Onderwerp 4 Kreatiewe denke en probleemoplossing Onderwerp 5 Makro-omgewing: Besigheidstrategieë
2	Onderwerp 6 Besigheidsektore en Besigheidsomgewings Onderwerp 7 Gehalte van prestasie Onderwerp 8 Bestuur en leierskap Onderwerp 9 Belegging: Sekuriteite Onderwerp 10 Belegging: Versekering Onderwerp 11 Beoordeling van spanprestasie en konflikbestuur
3	Onderwerp 12 Menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies Onderwerp 13 Maatskaplike verantwoordelikheid en korporatiewe burgerskap: KMV & KMI Onderwerp 14 Aanbiedings en data-respons Onderwerp 15 Ondernemingsvorme: Kriteria vir sukses of mislukking
4	Finale eksamen voorbereiding

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 11 2022/03/27 23:46:33

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 12 2022/03/27 23:46:33

KWARTAAL 1

1 Die impak van onlangse wetgewing op besighede

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 1.1 Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998)
- Eenheid 1.2 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995)
- Eenheid 1.3 Die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998)
- Eenheid 1.4 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997)
- Eenheid 1.5 Die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes (WVBBS/COIDA) (Nr. 61 van 1997)
- Eenheid 1.6 Die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB) (Nr. 53 van 2003, gewysig in 2013)
- Eenheid 1.7 Die Nasionale Kredietwet (NKW) (Nr. 34 van 2005)
- Eenheid 1.8 Die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB) (Nr. 68 van 2008)

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Beskryf kortliks/Beskryf/Verduidelik/Bespreek die doel van die WVO, WAV, WGI, WBDV, WVBBS/COIDA, BBSEB, NKW en WVB.
- Bespreek/Verduidelik/Evalueer die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van die WVO, WAV, WGI, WBDV, WVBBS/COIDA, BBSEB, NKW en WVB op besighede.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek optredes wat as nie-nakoming van die WVO, WAV, WGI, WBDV, WVBBS/COIDA, BBSEB, NKW en WVB beskou word.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek strafmaatreëls/gevolge vir nie-nakoming aan die WVO, WAV, WGI, WBDV, WVBBS/COIDA, BBSEB, NKW en WVB.
- Stel voor/Beveel maniere aan waarop besighede die WVO, WAV, WGI, WBDV, WVBBS/COIDA, BBSEB, NKW en WVB kan nakom.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die rol/funksies van SOOO's (SETAs) .
- Verduidelik hoe SOOO's (SETAs) befonds word.
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van leerlingskappe.
- Verduidelik die Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS) en die Menslike hulpbron-ontwikkelingstrategie (MHOS) (d.i. Sektorale Onderwys-en-Opleidingsowerhede).

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 1 2022/03/27 23:46:33

Leerdoelwitte

- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die regte van werkgewers en werknemers ten opsigte van die WAV.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Beskryf/Bespreek die bepalings van die WBDV.
- Onderskei tussen Swart Ekonomiese Bemagtiging (SEB) en die Wet op BBSEB .
- Bespreek/Verduidelik die implikasies van die volgende hersiene VYF pilare van BBSEB op besighede:
  - bestuursbeheer
  - eienaarskap
  - ondernemings- en verskaffersontwikkeling
  - vaardigheidsontwikkeling
  - sosio-ekonomiese ontwikkeling/sosiale verantwoordelikheid
- Stel voor/Beveel aan maniere hoe besighede die hersiene VYF pilare van die BBSEB in die werksplek kan toepas.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Beskryf/Bespreek die regte van verbruikers ingevolge die NKW en WVB.

Kernbegrippe

- **BBSEB-gradering:** BBSEB-gradering meet ‘n besigheid se voldoening aan BBSEB en ‘n sertifikaat word aan die besigheid uitgereik wat hul BBSEB-gradering stipuleer.
- **Bedingingsrade:** onderhandelinge tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies oor arbeidsverwante kwessies soos aanvraag vir hoër lone of verbeterde werksomstandighede.
- **Billikheid:** billike en gelyke behandeling in die werkplek/samelewing.
- **Diskriminasie:** die opsetlike vooroordeel, differensiële of onregverdige behandeling van mense/sosiale groepe op grond van ras, ouderdom, geslag,
- seksuele oriëntasie, gestremdheid of geloof.
- **Geskil:** ‘n argument/onenigheid tussen mense/groepe mense in die werkplek.
- **Heffings:** oplegging/invordering van geld deur die regering, gewoonlik in die vorm van belasting.
- **Indiensnemingskontrak:** ‘n wetlik bindende ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer.
- **Kollektiewe bedinging:** die proses om arbeidsgeskille gesamentlik tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies aan te spreek en op te los.
- **Kollektiewe ooreenkoms:** ‘n Ooreenkoms aangegaan tussen ‘n vakbond en ‘n werkgewersorganisasie oor die diensvoorwaardes vir spesifieke aangeleenthede.
- **Kredietverskaffers:** besighede wat goedere en dienste op krediet verkoop/ kredietaankope-opsies aanbied/kredietfasiliteite/kredietprodukte aan kliënte verskaf.
- **Leerlingskappe:** teoretiese/praktiese opleidingsgeleenthede wat lei tot ‘n erkende beroepskwalifikasie.
- **Nasionale Kredietreguleerder (NKR):** die regulerende liggaam wat die NKW toepas, verbruikers oor hul regte opvoed, nakoming van die NKW verseker en die kredietbedryf monitor en administreer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 2 2022/03/27 23:46:33

Kernbegrippe

- **Ombudsman:** 'n staatsamptenaar wat verantwoordelik is vir die ondersoek van klagtes van private burgers/lede van die publiek wat teen besighede/organisasies/regering gemaak is.
- **Regstellende aksie:** die beleid en proses om voorkeure in werksgeleenthede aan voorheen benadeelde mense te verskaf.
- **Skuldberaders:** verskaf professionele advies/berading en terugbetalingsopsies aan private burgers/lede van die publiek/besighede/organisasies wat te veel skuld het.
- **SOOO's (SETAs):** 'n opleidingsorganisasie vir beroepsvaardigheid in Suid-Afrika wat leerlingskappe, internskappe en vakleerlingskappe binne hul jurisdiksie identifiseer/beskryf/bestuur en skep.
- **Stakings:** die gedeeltelike/volledige weiering van 'n groep werknemers om te werk met die doel om 'n grief/geskil oor enige saak van wedersydse belang tussen die werkgewer en werknemers reg te stel.
- **Uitsluiting:** vind plaas wanneer die werkgewer werknemers verhoed (letterlik uitsluit) om die besigheidsperseel te betree tydens stakingsaksie en (arbeids)geskil-beslegtingsproses om plundering en skade aan eiendom te voorkom.
- **Vergoedingsfonds:** hierdie fonds verskaf vergoeding aan werknemers wat beseer word of siektes opdoen terwyl hulle aan diens is.
- **Werkplekbeserings:** beserings wat plaasvind tydens die uitvoering van werksverwante pligte/-verantwoordelikhede.

Inleiding

Die verskillende wetgewing waaroor ons gaan leer, is na 1994 **gepromulgeer**/ingestel. Die kerndoel van hierdie wetgewing is om die veelvuldige **ongeregtighede** en **diskriminerende** wette van apartheid aan te spreek. Hierdie wetgewing sal optrede van gelykheid en regverdigheid vir alle Suid-Afrikaners verseker en is ontwikkel in reaksie op die eise vir **regstelling** en **billikheid** in Suid-Afrika. Deur die effektiewe implementering van die verskillende vereistes wat in die wetgewing bepaal word, kan die lewens van voorheen benadeelde mense aansienlik verbeter word.

A Nuwe woorde

gepromulgeer om wetgewing in die parlement aan te neem sodat dit 'n amptelike wet in Suid-Afrika word

ongeregtighede onregverdige optrede wat menseregte skend

diskriminerende die optrede om benadelende-/rasgebaseerde- (en ander) onderskeid tussen mense te maak

regstelling om die ongeregtighede/skendings van apartheid aan te spreek

billikheid billike en gelyke behandeling in die werkplek/samelewing

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 3 2022/03/27 23:46:33

QR-KODE

Inleiding tot die Wet op Vaardigheidsontwikkeling

https://www.youtube.com/watch?v=FJ8klEdZnv4

Wenk

Deur enige VYF feite per opskrif te bemeester, kan jou kanse aansienlik verbeter om te slaag, en 'n positiewe uitslag vir Besigheidstudies te bereik.

QR-KODE

Wet op Vaardigheidsontwikkeling

https://www.youtube.com/watch?v=HvaXBNf2Dg4

Wenk

Om die inhoud in Besigheidstudies te bemeester, hanteer elke opskrif as 'n vraag.

Nuwe woorde

Administrasie-intensief die implementering van die Wet behels groot hoeveelhede papierwerk en administrasie

Eenheid 1.1 Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998)

Die WVO speel 'n belangrike rol om te verseker dat die Suid-Afrikaanse arbeidsmag vaardig is en bydra tot die produktiwiteit en ekonomiese groei van die land. Die WVO poog om meer Suid-Afrikaners in staat te stel om toegang te verkry tot vaardigheidsopleiding wat langtermyn voordele vir die bevolking en die samelewing inhou.

Die doel van die WVO

- Ontwikkel die vaardighede van Suid-Afrikaners om produktiwiteit in die werkplek te verbeter.
- Moedig besighede aan om die vaardighede van nuwe en bestaande werkers te verbeter.
- Belê in die onderwys en opleiding van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag.
- Herstel doelbewus wanbalanse van die verlede deur onderwys en opleiding.
- Verbeter die werksvooruitsigte van voorheen benadeelde mense.
- Verskaf die sistematiese implementering van vaardigheidsontwikkelingstrategieë op 'n nasionale-, sektor- en werkplekbasis.

Die impak van die WVO op besighede

Positiewe/Voordele

- Vermeerder die aantal werkers wat oor skaars vaardighede beskik.
- Verbeter produktiwiteit in die werkplek want werknemers word bemagtig deur opleidingsprogramme, en word dus meer kundig.
- Verhoog globale mededingendheid van Suid-Afrikaanse besighede, aangesien meer werknemers opgelei word met opgegradeerde, relevante en skaars vaardighede.
- Verbeter die opbrengs op belegging (OOB) in onderwys en opleiding.
- Verhoog belegging in onderwys en opleiding in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark.
- Verbeter die dienslewering van besighede omdat werknemers op 'n optimale vlak werk.

Wenk

Die impak verwys na die positiewe en/of negatiewe van die Wetgewing.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van die WVO is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief.
- Die heffing op vaardigheidsontwikkeling (VOH) plaas 'n bykomende las op besighede wat finansieel sukkel.
- Die WVO-inisiatief van die regering word dalk nie altyd deur alle besighede ondersteun nie.
- Besighede vind dit moeilik om die implementering van hierdie Wet te monitor en te beheer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 4 2022/03/27 23:46:34

- Produktiwiteit in die werkplek mag afneem want werknemers moet leerlingskappe tydens werksure bywoon.
- Slegs maatskappye/besighede met 'n salarisrekening van meer as R500 000 per jaar kan toelaes terugeis van die VOH.

Optredes wat nie voldoen aan die WVO nie

- Die voorkoming van gekwalifiseerde werknemers om toegang tot opleidingsgeleenthede en leerlingskappe te verkry.
- Die voorkoming van werknemers se toegang tot leerlingskappe gebaseer op enige diskriminerende gronde soos swangerskap, ouderdom, posisie, taal, geslag, seksuele oriëntasie, kultuur of geloof.
- Die onregverdige bevordering van vaardigheidsontwikkeling, byvoorbeeld, waar slegs sekere werknemers bevoordeel word.
- Vervalsing van inligting in enige dokumentasie soos werksplekvaardigheidsplanne en belastingdokumentasie wat by die SAID ingedien is.
- Die verskaffing van indiensnemingsdienste vir wins sonder om as 'n werkgewer geregistreer te wees of by die betrokke SOOO (SETA) geregistreer te wees.
- Die verskaffing van verkeerde en ontoepaslike inligting oor 'n leerlingskap om werknemers doelbewus te mislei.

Wenk

Optrede wat nie voldoen aan die wetsvereistes nie, verwys na optrede wat onregverdig, onbillik, onwettig is, en vooroordeel teenoor werknemers toon, in die konteks van die oortreding van die Wet.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die WVO

- Besighede wat nie aan die WVO voldoen nie, kan 'n **nakomingsbevel** van die Arbeidshof ontvang. Hierdie bevel dwing die besigheid om aan die WVO te voldoen.
- Besighede wat versuim om aan die WVO te voldoen, kan groot boetes ontvang en kan tronkstraf (gevangenisstraf) opgelê word, wat afhang van die erns van die oortreding.
- Besighede wat nie die VOH betaal nie, mag nie leerlingskappe aan werknemers aanbied of toelaes van die WVO eis nie.
- 'n Arbeidsinspekteur mag die bedrywighede van die besigheid onbepaald staak indien die besigheid aan onwettige praktyke skuldig bevind word.
- Die besigheid se lisensie kan **teruggetrek** word, wat die besigheid kan verhoed om enige vorm van verdere bedrywighede uit te voer.

A Nuwe woorde

Nakomingsbevel/ voldoeningsbevel 'n dokument uitgereik deur 'n geregshof aan 'n besigheid wat die besigheid dwing om aan 'n spesifieke aspek van 'n wetgewing/beslissing te voldoen

teruggetrek die besigheidslisensie kan amptelik deur die Arbeidshof gekanselleer of herroep word

Maniere waarop besighede vereistes van die WVO kan nakom

- Vertoon 'n opsomming van die WVO in die besigheid waar dit vir alle werknemers sigbaar is.
- Gee geleenthede aan alle werknemers om hul vaardighede te verbeter.
- Evalueer die vaardighede van werknemers om die areas waarin vaardigheidsontwikkeling nodig is te bepaal/vas te stel.
- Bevorder en moedig werknemers aan om hul vaardighede te verbeter en aktief by leerlingskappe betrokke te raak.
- Werkgewers wat LBS (werknemersbelasting) invorder, moet by die betrokke SETA registreer.
- Werkgewers wie se salarisuitgawes R500 000 ('n halfmiljoen rand) per jaar oorskry, moet 1% daarvan as 'n vaardigheidsheffing oorbetaal.
- Werkgewers moet 'n werksplekvaardigheidsplanne indien en bewyse lewer dat dit geïmplementeer is.

Wenk

Strafmaatreëls/gevolge vir oortredings verwys na die regskoste wat besighede in die gesig staar as hulle nie aan die betrokke Wet/ wetgewing voldoen nie.

Wenk

Nakoming verwys na maniere/metodes waarop besighede aan die WVO kan voldoen.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 5 2022/03/27 23:46:34

Die rol/funksies van SOOO (Sektorale Onderwys-en-Opleidingsowerhede) (SETA) in die ondersteuning/implementering van die WVO

'n SETA is 'n beroepsvaardigheid-opleidingsorganisasie in Suid-Afrika wat leerlingskappe, internskappe en vakleerlingskappe in die onderskeie besigheidsektore identifiseer/beskryf/bestuur en skep.

Wenk

SOOO (SETA) is nie aparte wette nie, maar ondersteun die implementering van die WVO. Die SOOO is die implementeerders van die WVO. Die WVO kan nie sonder die SOOO geïmplementeer word nie.

W&RSETA
WHOLESALE & RETAIL SETA
Skills Development for Economic Growth

Die rol en funksie van 'n SETA:

- registreer verskillende leerlingskappe en leerprogramme.
- bevorder en vestig verskillende leerlingskappe.
- keur die werksplekvaardigheidsplanne en jaarlikse opleidingsverslae goed wat deur besighede ingedien word.
- ontwikkel vaardigheidsplanne wat in lyn is met die doelwitte van die Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS)
- ontwikkel vaardigheidsontwikkelingsplanne vir die verskillende ekonomiese sektore.
- bevorder leerlingskappe en leerprogramme deur gepaste werkplekke vir praktiese werksondervinding te identifiseer.

Befondsing van SETAs

- Vaardigheidsontwikkelingsheffings (VOHs) word deur werkgewers aan die SAID betaal. Die SAID dien as 'n invorderingsagentskap vir die regering.
- Werkgewers met 'n salarisrekening wat R500 000 per jaar oorskry, moet een persent (1%) van hul jaarlikse salarisse as 'n heffing betaal.
- Die onderskeie SETAs ontvang 80% van die heffing vir organisatoriese-uitgawes en die oorblywende 20% word aan die Nasionale Vaardigheidsfonds betaal.
- Skenkings/Toelaes ontvang van die publiek/besighede/KMI-programme.
- Surplusfondse van staatsinstellings.
- Fondse ontvang uit die lewering van hul dienste.

Leerlingskappe

Wenk

Die woorde leerlingskappe en leerderskappe kan uitruilbaar gebruik word.

Die betekenis van leerlingskappe

- 'n Leerlingskap is 'n teoretiese en praktiese opleidingsgeleentheid wat lei tot 'n erkende beroepskwalifikasie.
- 'n Leerlingskap verskaf gestruktureerde leerprogramme wat gedurende werksure vir 'n bepaalde tydperk voltooi word.
- Dit sluit 'n opleidingskursus met leermateriaal sowel as praktiese werkservaring in.
- 'n Leerderskap is 'n ooreenkoms tussen die leerder, die werkgewer en die verskaffer van die opleiding, wat die regte en verantwoordelikhede van al drie partye uiteensit.
- Dit kan soms indiensneming vir 'n bepaalde tydperk nadat die leerlingskap voltooi is insluit.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 6 2022/03/27 23:46:34

Verryking: Bykomende inligting oor leerlingskappe

'n Leerlingskap is 'n gestruktureerde leerprogram wat uit teoretiese en praktiese vaardighede in die werkplek bestaan. Die voltooiing van 'n leerlingskap lei tot die bereiking van 'n nasionale erkende kwalifikasie wat op die Nasionale Kwalifikasieraamwerk (NKR) geregistreer is.

- Hierdie nasionale erkende kwalifikasie hou direk verband met 'n beroep, byvoorbeeld 'n gesondheidsorgwerker, motorwerktuigkundige, konstruksiewerker, IT-tegnikus of rekenmeester.
- 'n Leerlingskap kombineer gestruktureerde leer met praktiese werkservaring terwyl dit in diens is van 'n geakkrediteerde openbare of private leerlingskap-verskaffer (goedgekeurde staatsdepartement, maatskappy of klein besigheid).
- Leerders moet klasse by kolleges/opleidingsentrums bywoon om die klaskamer-gebaseerde leer te voltooi, en hulle moet indiensopleiding by 'n werkplek voltooi.
- 'n Leerlingskap is uitkomsgebaseerd en nie tydgebaseerd nie, en maak voorsiening vir die erkenning van vorige leer.
- Die tydsduur van 'n leerlingskap verskil, maar die gemiddelde tydsduur is ongeveer 18 maande.
- Mense wat 'n leerlingskap betree, moet ten minste 16 jaar oud en jonger as 35 jaar oud wees.

Die tabel hieronder toon die NKR vir leerlingskapvlakke 1 – 4:

Ambagsman (Beroepsgetoets of L4-sertifikaat)				
NKR-vlak		**Onderwysband**	**Kwalifikasie**	**Verskaffer**
4	Ambagsman	Verdere Onderwys	Nasionale Sertifikate	Geakkrediteerde openbare/private verskaffers
3	Junior			
2	Assistent	Graad 9 – BOOV/ABET Vlak 4	N2	Openbare/private skole
1	Algemene Onderwys			

Die Nasionale Vaardigheidsontwikkeling-strategie (NVOS) en die Menslike hulpbron-ontwikkelingstrategie (MHOS)

Die NVOS is gemik daarop om vaardighede te ontwikkel, onderwys te verbeter, en ondersteuning en opleiding aan die Suid-Afrikaanse arbeidsmag te verskaf. Doelwitte sluit ook in, om ekonomiese groei te verbeter, en in die proses armoede te verlig en werkloosheid te verminder. Dit is ontwikkel as gevolg van die promulgering van die WVO om meer vaardige werkers in skaars velde in Suid-Afrika bekend te stel. Die Nasionale Vaardigheidsowerheid (NVO), die Nasionale Vaardigheidsfonds (NVF), die verskillende SETAs en ander staatsdepartemente het hul spesifieke verantwoordelikhede en funksies rakende die NVOS.

Die MHOS daarenteen, beoog om gelykheid aan te spreek en om armoede en ongelykheid in Suid-Afrika te verminder deur vaardigheidstekorte in die ekonomie aan te spreek. Doelwitte sluit ook in, die implementering van ingrypingsplanne om menslike hulpbronne te ontwikkel om die Suid-Afrikaanse ekonomie te verbeter. Soos die NVOS, is die MHOS ontwikkel as gevolg van die promulgering van die WVO. Die MHOS is in lyn met huidige ekonomiese behoeftes, verhoogde globale mededinging en globalisering.

Neem kennis

Die inligting aan die linkerkant word vir verrykingsdoeleindes verskaf.

QR-KODE

Jaryd Raizon gesels oor leerlingskappe, internskappe en werksgeleenthede

https://www.youtube.com/watch?v=tpUGQQqOd08

Het jy geweet

Om 'n ambagsman-ekwivalente kwalifikasie, wat 'n NKR Vlak 4-kwalifikasie is, te verwerf, sal vier afsonderlike leerlingskappe voltooi moet word – dit beteken dat kwalifikasies op NKR-vlakke 1, 2, 3 en 4 verwerf sal moet word om die ambags-kwalifikasie of L4-sertifikaat te kry.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 7 2022/03/27 23:46:34

Verduideliking van die Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS)

- Verhoog toegang tot programme wat mense oplei.
- Spreek die lae vlak/tekort aan taal- en wiskundige vaardighede onder die jeug en volwassenes aan.
- Bevorder die openbare VOO-kollegestelsel wat programme het om te voldoen aan die vaardighede wat deur SETAs/plaaslike/streeks-/provinsiale/nasionale organisasies benodig word.
- Maak beter gebruik van en verbeter werkplek-gebaseerde vaardigheidsontwikkeling.
- Ondersteun en moedig inisiatiewe vir opleiding aan by klein besighede/gemeenskap-opleidingsgroepe/NRO's. Die NVOS ondersteun ook werker-geïnisieerde opleidings-inisiatiewe.
- Verhoog/verbeter die vaardighede van die openbare sektor om dienslewering te verbeter.
- Bou loopbaan/beroepsvoorligting opleidingsentrums.
- Stel die verantwoordelikhede van ander onderwys en opleidings-belanghebbendes uiteen.
- Verbeter sosiale ontwikkeling deur ekonomiese ontwikkeling.

Verduideliking van die Menslike hulpbronontwikkelingstrategie (MHOS)

- Verbeter die verskaffing van vaardighede, wat die land regstreeks bevoordeel.
- Bevorder maatskaplike ontwikkeling/sosiale geregtigheid en help om armoede te verminder.
- Spreek vaardigheidstekorte in die Suid-Afrikaanse werkplek aan.
- Bereik vinniger ekonomiese groei/hoër indiensnemingsvlakke en verlaag die vlak van armoede in Suid-Afrika.
- Ontwikkel beide korttermyn- en langtermyn vaardighede in die arbeidsmag.
- Verhoog/moedig werknemers se deelname aan lewenslange leer aan.

Wenk

Dit is belangrik om deur 'n verskeidenheid vrae vir die NSS-eksamen te werk. Die vrae wat in die aktiwiteite in hierdie handboek verskaf word, is voorbeelde van kortvrae, direkte vrae, indirekte vrae en opstel-tipe vrae.

Aktiwiteit 1.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraag nommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, bv. 1.1.6 J.

Kolom A		Kolom B	
1.1.1	Vaardigheidsontwikkelings-heffing (VOH)	A	1% word betaal as die jaarlikse omset 'n halfmiljoen rand oorskry
1.1.2	Leerlingskap	B	mededingendheid van plaaslike firmas verbeter as gevolg van groter toegang tot vaardigheidsopleiding
1.1.3	Wet op Vaardigheids-ontwikkeling (WVO)	C	bevorder die openbare VOO-kollegestelsel wat programme het om te voldoen aan die vaardighede wat deur SOOO benodig word

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 8 2022/03/27 23:46:34

Aktiwiteit 1.1 Klaswerk/Huiswerk

Kolom A		Kolom B	
1.1.4	Nasionale Vaardigheids-ontwikkelingstrategie (NVOS)	D	registrering van vakbonde word deur hierdie liggaam gedoen
1.1.5	Sektor Onderwys en Opleidingsowerhede (SOOOs of SETAs)	E	teoretiese en praktiese opleidingsgeleenthede wat lei tot 'n erkende beroepskwalifikasie hou aan
		F	besighede met 'n jaarlikse salarisrekening van meer as 'n halfmiljoen rand moet 1% vaardigheidsheffing betaal
		G	arbeidsverhoudinge word verbeter as gevolg van hierdie Wet
		H	leerders verwerf 'n erkende graad by die voltooiing van hierdie opleiding
		I	voer registrasies van leerlingskappe en leerprogramme uit
		J	bereik doelwitte soos uiteengesit deur die Suid-Afrikaanse universiteitstelsel

(5 × 2) (10)

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

GLORIA BALEKA INGENIEURSWESE (GBI)

Gloria Baleka Ingenieurswese (GBI) beplan om die dienste van Sektor Onderwys en Opleidingsowerhede (SOOO) te gebruik om die implementering van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Wet 97 van 1998) te ondersteun. Hulle het vasgestel dat SOOO vaardigheidsplanne vir die verskillende ekonomiese sektore ontwikkel. SOOO bevorder ook verskeie leerlingskappe. Dit sal verseker dat GBI voldoen aan die WVO.

2.1.1 Haal TWEE rolle van SOOO uit die scenario hierbo aan. (2)

2.1.2 Beskryf kortliks DRIE ander rolle van SOOO ter ondersteuning van die implementering van die WVO. (6)

2.1.3 Brei uit oor die betekenis van leerlingskappe. (4)

2.1.4 Bespreek die impak van die WVO op GBI as 'n besigheid. (6)

2.1.5 Beveel maniere aan waarop GBI die WVO kan nakom. (8)

[26]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 9 2022/03/27 23:46:34

QR-KODE

Oorsig van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV)

https://www.youtube.com/watch?v=YTUhMIT7k3k

QR-KODE

Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV

https://www.youtube.com/watch?v=0QR2St3Okk4

Nuwe woorde

kollektiewe bedinging die proses om arbeidsgeskille gesamentlik tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies op te los

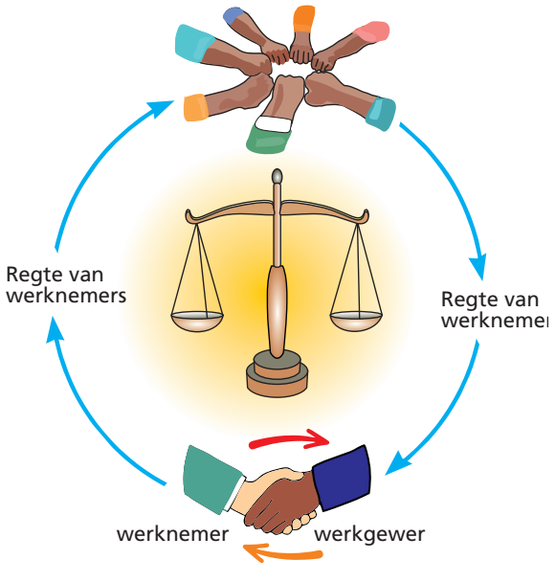
KVBA 'n onafhanklike 'n liggaam vir die oplossing van geskille wat samewerking en vrede bevorder

Arbeidshof bereg arbeidsgeskille wat nie deur die KVBA opgelos kan word nie

Arbeidsappèlhof kan enige beslissings of bevele wat deur die Arbeidshof gemaak is omkeer of wysig

Eenheid 1.2 Die Wet op Arbeids-verhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995)

Die WAV is 'n bemagtigende raamwerk wat die verhouding tussen werknemers en werkgewers reguleer, en goeie verhoudinge tussen vakbonde en werkgewersorganisasies bevorder. Die Wet bevorder ook demokrasie in die werkplek deur die voorkoming van onbillike arbeidspraktyke. Deur effektiewe implementering van die WAV, dra billike arbeidspraktyke in die werkplek by tot verbeterde doeltreffendheid in besigheidsbedrywighede met minimale ontwrigtings.



Die doel van die WAV

- Verskaf 'n bemagtigende raamwerk en struktuur vir arbeidsverhoudinge tussen werknemers en werkgewers, vakbonde en werkgewersorganisasies.
- Bevorder **kollektiewe bedinging** op die werkplek/sektorale vlak.
- Bevorder eenvoudige prosedures vir die registrasie van vakbonde en werkgewersorganisasies .
- Bevorder billike arbeidspraktyke tussen werkgewers en werknemers.
- Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie **(KVBA)**, **Arbeidshof** en **Arbeidsappèlhof** is deur die WAV tot stand gebring.
- Bevorder sosiale geregtigheid/arbeidsvrede/ekonomiese ontwikkeling, wat verseker dat die werkplek die basiese regte van werknemers handhaaf.

Die impak van die WAV op besighede

Positiewe/Voordele

- Verseker die deelname van alle partye aan die kollektiewe bedingingsproses, wat konflik in die werkplek verminder.
- Beskerm die regte van besighede en werkgewersorganisasies in arbeidsverwante kwessies.
- Bevorder vinnige en goedkoper beslegting van arbeidsgeskille.
- Beskerm werkgewers wat wettige uitsluitings inroep wanneer onderhandelinge tussen partye misluk en wanneer werknemers aan stakings deelneem.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 10 2022/03/27 23:46:35

- Voorkom onbillike diskriminasie in die werkplek omdat gelyke geleenthede vir alle werknemers bevorder word.
- Verskaf goeie geskilbeslegting deur konsensus tussen georganiseerde arbeid, besighede en die staat.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die WAV kan die globale mededingendheid van besighede verminder as gevolg van laer produktiwiteit in die werkplek.
- Besighede kan hul mededingende voordeel verloor omdat belangrike inligting, wat aan mededingers uitgelek kan word, dikwels tydens kollektiewe bedinging aan vakbondlede bekend gemaak word.
- Verminderde winsgewendheid van besighede as gevolg van 'n afname in produktiwiteit en verkope.
- Produktiwiteit kan aansienlik verminder as werknemers betrokke raak by vakbond-verwante aktiwiteite gedurende werksure.
- Die implementering van die WAV kan baie duur en tydrowend wees – veral die geskilbeslegtingsproses.
- Die indiensneming van regspesialiste en arbeidskonsultante verhoog die koste van die besigheid.

QR-KODE

Die impak van stakings in Suid-Afrika.

https://www.youtube.com/watch?v=VIOJJjsb_j4

Optredes wat as oortreding van die WAV beskou word

- Onbillike en onwettige ontslag van werknemers.
- Voorkoming van werknemers om vakbonde te stig en daarby aan te sluit.
- Weiering om vakbondverteenwoordigers verlof te gee om vakbondsake by te woon.
- Voorkoming van werknemers om aan wettige stakings deel te neem.
- Afdanking van werknemers wat aan wettige stakings deelneem.
- Om werknemers te dwing om hul vakbond-lidmaatskap en verteenwoordiging prys te gee of daarvan af te sien.

Wenk

Jy moet die impak/evaluering van alle wetgewing/wette bemeester aangesien dit aktuele onderwerpe in die Besigheidstudies-kurrikulum is.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die WAV

- Besighede wat nie aan die WAV voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang wat die besigheid dwing om daaraan te voldoen.
- Besighede wat nalaat om aan die WAV te voldoen, kan groot boetes ontvang as hulle nie die ooreenkomste nakom wat tydens die geskilbeslegtingsproses bereik is nie.
- Besighede kan gedwing word om 'n geskilbeslegtingsproses aan te gaan as hulle nie gewillig deelneem nie.
- Die besigheid se lisensie kan teruggetrek word, wat die besigheid kan verhoed om voort te gaan met enige vorm van bedrywighede.
- Besighede wat versuim om aan die WAV te voldoen, kan finansiële koste soos regskoste/KVBA-fooie aangaan.

Maniere aan waarop besighede die vereistes van die WAV kan nakom

- Vertoon 'n opsomming van die WAV in die werkplek waar dit vir alle werknemers sigbaar is.
- Werknemers moet toegelaat word om vakbonde te stig en aan vakbond-verwante aktiwiteite of wettige stakings deel te neem.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 11 2022/03/27 23:46:35

A Nuwe woorde

Uitsluiting gebeur wanneer 'n werkgewer die werknemers verhoed (letterlik uitsluit) om die sakeperseel te betree tydens stakingsaksie en arbeidsgeskil-beslegtingsprosesse om plundering en skade aan eiendom te voorkom

Bedingingsrade onderhandelinge tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies oor arbeidsverwante kwessies soos aanvraag vir hoër lone of verbeterde werksomstandighede

Kollektiewe bedinging die proses om arbeidsgeskille gesamentlik tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies aan te spreek en op te los

Wenk

Die woorde dissiplinêre verhore en tugverhore kan uitruilbaar gebruik word.

QR-KODE

Die doel van die artikel is vir jou om oor die implikasie van die WAV op die hedendaagse/kontemporêre sakewêreld te reflekteer.

https://www.iol.co.za/capeargus/news/opinion/our-labour-laws-have-not-changed-because-of-the-pandemic-8fc160f9-3a3d-4a28-9619-e759e2bc23c0

- Die vestiging van werksplekforums moet deur werkgewers ondersteun word.
- Enige ooreenkomste wat tydens kollektiewe bedinging gemaak word, moet nie deur werkgewers geïgnoreer/verbreek word nie.
- Billikheid moet bevorder word, en werknemers moet nie onbillik/onwettig afgedank word nie.
- Werkgewers moet alle relevante inligting aan die vakbondverteenwoordigers bekend maak vir die effektiewe voltooiing van vereiste take.

Regte van werkgewers en werknemers ten opsigte van die WAV

Regte van werkgewers ten opsigte van die WAV

Werkgewers het die reg om:

- 'n **uitsluiting** uit te voer wanneer werknemers betrokke raak by onbeskermde of onwettige stakings of -nywerheidsaksie.
- werkgewersorganisasies te vorm.
- werknemers wat betrokke is by onbeskermde stakings/wangedrag soos geweld of intimidasie tydens stakings, af te dank.
- **bedingingsrade** te vorm vir die doel van **kollektiewe bedinging**.
- werknemers wat aan beskermde stakings deelneem, nie te vergoed nie.
- vergoeding te weerhou vir werk wat tydens beskermde stakings nie voltooi is nie.

Regte van werknemers ten opsigte van die WAV

Werknemers het die reg om:

- by 'n vakbond van hul keuse aan te sluit.
- 'n werksplekforum te vestig waar 'n besigheid 100 of meer werknemers het om werkverwante kwessies op te los.
- vakbondverteenwoordigers te versoek om werknemers tydens die grieweprosedures/dissiplinêre verhore te verteenwoordig en by te staan.
- wettige stakings te begin as 'n oplossing vir griewe.
- Vakbondverteenwoordigers kan redelike tyd met betaling van die werk af neem om vakbond-verwante verpligtings aan te spreek.
- onopgeloste dispute na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) te verwys.
- onopgeloste KVBA-dispute na die Arbeidshof vir 'n appèl te verwys.

Aktiwiteit 1.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Voltooi die volgende stellings deur die woorde in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord langs die vraag nommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer.

Wet op Arbeidsverhoudinge ; sloerstakings ; kollektiewe bedinging ; Arbeidshof vakbond ; Wet op Vaardigheidsontwikkeling ; werksplekforum ; uitsluiting; Kommissie vir Versoening ; Bemiddeling en Arbitrasie ; ontslag

1.1.1 Die werkers van Getsmart Handelaars het die ... genader vir onopgeloste dispute.

1.1.2 'n … kan gevorm word wanneer 'n besigheid 100 of meer werknemers het om werkverwante kwessies op te los.

1.1.3 Katlego Versekeraars het 'n … toegepas in die vrees dat werknemers die besighede tydens stakings sal plunder en beskadig.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 12 2022/03/27 23:46:35

Aktiwiteit 1.2 **Klaswerk/Huiswerk**

1.1.4 Die … verskaf 'n bemagtigende raamwerk vir arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika.

1.1.5 Bedford Vervaardigers het … prosesse met vakbondverteenwoordigers begin om arbeidsgeskille op te los.

(5 × 2) (10)

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS (WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE)

Goldman Mynbou (GM) het 'n regspesialis uitgekontrakteer om opleiding oor die vereistes van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), (Nr. 66 van 1995) te doen. Die opleidingsessie het op die regte van werknemers en werkgewers, asook die impak van die WAV op besighede gefokus. Daarbenewens is optredes wat as oortredings van die wet beskou word en strafmaatreëls vir oortreding bespreek.

Skryf 'n opstel oor die WAV waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die regte van die werkgewers en werknemers ten opsigte van die WAV.
- Verduidelik die impak van die WAV op besighede.
- Bespreek die optredes wat as oortredings van die WAV beskou word.
- Gee raad aan besighede oor die strafmaatreëls wat hulle in die gesig staar indien hulle die WAV oortree.

[40]

Wenk

Die vraag aan die linkerkant is 'n voorbeeld van 'n opstel-tipe vraag. 'n Verskeidenheid opsteltipe vrae moet geoefen en bemeester word ter voorbereiding vir die NSS-eksamen. Verwys na bladsy 107 en 211 vir wenke oor die skryf van opstelle.

Wenk

Wanneer die regte van werkgewers en werknemers ten opsigte van die WAV verduidelik word, moet dit afsonderlik gedoen word, met twee afsonderlike subopskrifte.

Eenheid 1.3 Die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998)

Die WGI skep 'n bemagtigende raamwerk van aanvaarbare indiensnemingspraktyke en is hoofsaaklik gepromulgeer/ingestel om regstellende aksie te bevorder. Dit maak voorsiening vir verbeterde en groter transformasieprosesse in die werkplek. Deur die WGI word mense gelyk/billik behandel, ongeag ras, kultuur, ouderdom, taal, geslag, seksuele oriëntasie, gestremdheid en geloof. Die WGI verplig besighede ook om gelyke indiensnemingsplanne op te stel.

Die doel van die WGI

- Verseker gelyke verteenwoordiging van alle bevolkingsgroepe van Suid-Afrika in die werkplek deur die effektiewe bevordering en implementering van regstellende aksie.
- Bepleit dat werknemers wat werk van dieselfde of gelyke waarde doen, gelyk betaal moet word.
- Bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling vir alle werkers in die werkplek.
- Voorkom diskriminasie op grond van geslag/ras/gestremdheid in die werkplek.
- Beskerm werknemers teen viktimisering in die konteks van die uitoefening van hul regte soos uiteengesit in die WGI.
- Bied die moontlikheid vir werkers om onopgeloste kwessies na die KVBA te verwys.

Wenk

Wanneer jy die WGI in die eksamen bespreek, moet jy beklemtoon dat die WGI regstellende aksie bevorder.

A Nuwe woorde

regstellende aksie
die beleid en proses om voorkeure in werksgeleenthede aan voorheen benadeelde mense te verskaf

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 13 2022/03/27 23:46:36

Wenk

Die woorde diensbillikheid en gelyke indiensneming kan uitruilbaar gebruik word in die konteks van die WGI.

Die impak van die WGI op besighede

Positiewe/Voordele

- Bevorder die implementering van regstellende aksie-maatreëls om die verskillende wanbalanse in indiensneming reg te stel.
- Voorkom stelselmatig onbillike diskriminasie aangesien dit verseker dat die arbeidsmag verteenwoordigend is van die demografie van die land.
- Bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling vir alle werkers in die werkplek.
- Moedig diversiteit in die besigheid aan deur mense van verskillende rasse in diens te neem.
- Moedig konsultasie tussen werkgewers en werknemers aan.
- Bied alle werknemers 'n gelyke geleentheid tydens keurings, aanstellings en bevorderings in die werkplek.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van die WGI is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief, omdat 'n gelyke indiensnemingsverslag elke twee jaar by die Departement van Arbeid ingedien moet word.
- Die opleidingskoste van die besigheid neem toe omdat werknemers korrek opgelei moet word ten opsigte van die implementering van die WGI.
- Gelyke indiensneming-aanstellings kan konflik in die werkplek veroorsaak aangesien sommige werknemers dalk nie die kennis, vaardighede, kwalifikasies en ervarings van die GI (Gelyke indiensneming)-aanstelling respekteer nie.
- Besighede stel soms kandidate in 'n GI-posisie aan wat nie geskik, of ongekwalifiseerd is vir die werk, net om aan die vereistes van hul **gelyke indiensnemingsplan** te voldoen.
- Besighede vind dit moeilik om aanstellings te maak weens die ongeskiktheid van kandidate, wat daartoe lei dat die pos nie gevul word nie.
- Besighede moet gelyke indiensnemingsplanne en nakomingsertifikate indien voordat besigheid met die staat gedoen kan word.

Nuwe woorde

Gelyke indiensnemingsplan
'n dokument wat uiteensit hoe die onderneming van voorneme is om diensbillikheid oor vyf jaar te bereik

QR-KODE

Wet op Gelyke Indiensneming

https://www.youtube.com/watch?v=vDiQwRMIUCk

Optredes wat as oortreding van die WGI beskou word

- Om mense toegang tot die werkplek te weier, gebaseer op enige vorm van diskriminasie soos geslag, ras, kultuur, geloof, taal en geslag.
- Die onregverdige behandeling van werkers en die verkeerdelike bevordering van regstellende aksie in die werkplek.
- Die weiering om jong vroue in diens te neem omdat hulle in die toekoms sou kies om kinders te hê.
- Die uitvoering van MIV-toetse tensy die toetsing deur die Arbeidshof geregverdig word.
- Die weiering om 'n persoon in diens te neem as gevolg van sterk godsdienstige of kulturele oortuigings, of as gevolg van 'n gestremdheid.
- Die teistering en viktimisering van 'n werknemer in enige vorm word volgens die WGI as diskriminerend beskou.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 14 2022/03/27 23:46:36

Het jy geweet

Oorweeg die volgende:

Sal dit as 'n oortreding van die wet deur besighede beskou word as werknemers nie Covid-19-inentings wil ontvang nie?

In Suid-Afrika is daar tans geen wetgewing wat verpligte immunisering teen Covid-19 van die Suid-Afrikaanse bevolking vereis nie. Sou die regering besluit om wetgewing vir verpligte immunisering te promulgeer/in te stel, moet dit in samewerking met indiensnemingswetgewing soos die WAV, WGI, WBDV en WBGV gedoen word. Dit word dus nie as 'n oortreding van die wet deur besighede beskou as werknemers nie Covid-19-inentings wil ontvang nie. Werkgewers kan egter verpligte inentings-beleide in die werkplek instel en die weiering van verpligte inentings deur werknemers mag tot ontslag lei.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die WGI

- Besighede wat nie aan die WGI voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang wat die besigheid dwing om aan die WGI te voldoen.
- Besighede wat steeds nie daaraan voldoen nadat die nakomingsbevel uitgereik is nie, kan dan deur die Arbeidshof aangekla/vervolg word vir oortreding van die wet.
- Besighede wat nalatig is om aan die WGI te voldoen, kan groot boetes ontvang, wat afhang van die mate van oortreding, veral in die konteks van besighede wat voorgee.
- Die Departement van Arbeid kan besighede wat oortree verhoed om sake met die regering te doen, veral in die konteks van staatstenders.
- Arbeidsinspekteurs kan die besigheid besoek en onderhoude met werknemers voer om vas te stel of die inligting wat op die gelyke indiensnemingsplanne verskaf is, korrek of vervals is.

Maniere aan waarop besighede die WGI kan nakom

- Vertoon 'n opsomming van die WGI in die werkplek waar dit vir alle werknemers sigbaar is.
- Gee gelyke geleenthede aan alle werknemers in die werkplek.
- Besighede moet verseker dat werknemers gelyk betaal word vir werk van gelyke waarde.
- Implementeer regstellende aksie-maatreëls om diversiteit in die werkplek te bevorder.
- Stel gelyke indiensnemingsplanne saam wat spesifiseer hoe regstellende aksie in die werkplek geïmplementeer sal word.
- Die werkplek moet verteenwoordigend wees van die demografie van die land op alle vlakke.
- Huidige indiensnemingsbeleide/praktyke/prosedures moet herstruktureer en geëvalueer word om die verskillende aangewese groepe te akkommodeer.

Wenk

Dit is belangrik om huidige gebeure in die media aan die oorspronklikheid van jou opstel antwoorde te koppel waar van toepassing.

QR-KODE

Die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI)

https://www.youtube.com/watch?v=0Pqq0mPJe-I

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 15 2022/03/27 23:46:37

QR-KODE

Die doel van die artikel is vir jou om oor die implikasie van die WGI op die hedendaagse/ kontemporêre sakewêreld te reflekteer.

https://businesstech.co.za/news/business/469624/these-planned-changes-aim-to-speed-up-transformation-in-south-africa/

Aktiwiteit 1.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraag nommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 De Lange Boekhouers implementeer die... om regstellende aksie in die werkplek te bevorder.

- **A** Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998)
- **B** Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995)
- **C** Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998)
- **D** Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997))

1.1.2 'n Gelyke indiensnemingsplan is 'n dokument wat uiteensit hoe die besigheid van voorneme is om gelyke indiensneming oor 'n … tydperk te bereik.

- **A** twee-jaar
- **B** drie-jaar
- **C** vier-jaar
- **D** vyf-jaar

1.1.3 Een manier waarop Rethabile Kleinhandelaars die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Nr. 55 van 1998) kan nakom, is om…

- **A** werknemers gelyk te betaal vir werk van gelyke waarde.
- **B** werkers onregverdig te behandel op die grond van diskriminasie.
- **C** werkers verskillend te vergoed vir werk van dieselfde waarde.
- **D** die indiensneming van 'n persoon te weier weens sterk kulturele oortuigings.

1.1.4 'n Groot voordeel van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Nr. 55 van 1998) is dat …

- **A** die implementering daarvan tydrowend en voorskriftelik is.
- **B** dit diversiteit in die besigheid bevorder.
- **C** die besigheid moeilikhede ervaar wanneer aanstellings gemaak word.
- **D** dit die vestiging van werksplekforums bevorder.

1.1.5 Die bestuur van Myburgh Vervaardigers is met 'n … uitgereik omdat hulle nie aan die WGI in die werkplek voldoen het nie.

- **A** nakomingsbevel
- **B** besigheidslisensie
- **C** SAID belastingnakomingsertifikaat
- **D** finansieringstoelaag

(5 × 2) (10)

VRAAG 2

2.1 Beskryf kortliks die doel van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Nr. 55 van 1998). (6)

2.2 Bespreek die impak van die WGI op besighede. (8)

2.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

CONQUEST GROOTHANDELAARS (CG)

'n Nakomings-inspeksie met betrekking tot die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Wet 55 van 1998) is by Conquest Groothandelaars (CG) gedoen. Die bevindinge het ontdek dat die arbeidsmag nie verteenwoordigend is van die demografie van Suid-Afrika nie. CG implementeer nie regstellende aksie-maatreëls nie. 'n Opsomming van die WGI word nie by die besigheid vertoon nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 16 2022/03/27 23:46:37

Aktiwiteit 1.3 **Klaswerk/Huiswerk**

2.3.1 Haal TWEE optredes aan wat as oortreding van die WGI beskou word uit die scenario hierbo. (2)

2.3.2 Verduidelik DRIE ander optredes wat as oortreding van die WGI deur besighede beskou kan word. (6)

2.3.3 Stel die strawwe voor wat CW in die gesig staar vir oortreding van die WGI. (6)

[28]

Eenheid 1.4 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997)

Die WBDV sit die minimum voorwaardes uiteen wat billike arbeidspraktyke en menslike hulpbronpraktyke in die werkplek verseker. Die WBDV is van toepassing op alle werkgewers en werknemers, behalwe vir lede van die Nasionale Weermag, Suid-Afrikaanse Geheime Dienste, Nasionale Intelligensie Agentskap en onbetaalde vrywilligers wat vir liefdadigheidsorganisasies werk. Die WBDV is van toepassing op alle los-, tydelike en permanente werknemers, sowel as onafhanklike kontrakteurs. Besighede moet op hoogte bly van wysigings wat aangebring is rakende die variasies/wysigings op die WBDV-bepalings deur die Minister van Arbeid.

QR-KODE

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes

https://www.youtube.com/watch?v=Q_OkYd0fnMw

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 17 2022/03/27 23:46:37

QR-KODE

WBDV

https://www.youtube.com/watch?v=hvByPWmRNQs

Die doel van die WBDV

- Bepaal duidelike diensbepaling en voorwaardes vir werkgewers en werknemers.
- Reguleer en bevorder die reg op billike arbeidspraktyke soos uiteengesit in die Grondwet van Suid-Afrika.
- Verskaf minimum vereistes/standaarde vir die skep van indiensnemingskontrakte.
- Bevorder die ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid van werknemers.
- Voldoen aan die reëls en regulasies uiteengesit deur die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO/ILO).
- Reguleer die variasies van die basiese diensvoorwaardes.

Die bepalings van die WBDV

Bepalings van die WBDV

Bepaling	Bespreking
Werksure	• Werknemers word nie toegelaat om meer as 45 uur per week te werk nie. • Werknemers mag 9 uur per dag werk as hulle vyf dae of minder per week werk. • Werknemers mag 8 uur per dag werk as hulle meer as vyf dae per week werk. • Nagwerk wat deur werknemers na 18:00 en voor 6:00 die volgende dag verrig word, moet volgens wedersydse ooreenkoms gedoen word, en werknemers moet vergoed word deur toelae/vermindering van werksure.
Oortyd	• Werknemers kan nie gedwing word om oortyd te werk nie, maar moet instem om oortyd te werk. • Werknemers kan nie meer as 3 uur oortyd per dag of 10 uur per week werk nie. • **Oortyd moet as volg vergoed word:** – 1½ keer/Een en 'n half keer die normale tarief vir oortyd gewerk op weeksdae en Saterdae. – 2 keer/Twee keer/Dubbel die normale tarief van betaling vir oortyd gewerk op Sondae en publieke vakansiedae.
Maaltye en rusperiodes	• Werknemers moet 'n etenspouse van 60 minute hê na 5 aaneenlopende ure se werk. • Die etenspouse kan deur 'n wedersydse skriftelike ooreenkoms tot 30 minute/halfuur verminder word wanneer werknemers minder as 6 uur per dag werk. • Werknemers moet 'n daaglikse rusperiode van 12 aaneenlopende ure/ 'n weeklikse rusperiode van 36 aaneenlopende ure hê, wat Sondae moet insluit.
Beëindiging van indiensneming	• 'n Indiensnemingskontrak kan slegs na 1 week se kennis beëindig word indien die werknemer vir 6 maande of minder in diens is. • 'n Minimum van 4 weke kennis moet aan die besigheid gegee word indien die werknemer vir 'n jaar of langer in diens is. • Die werknemer moet skriftelike formele kennis gegee word indien die werkgewer die kontrak beëindig het, net so moet die werknemer die werkgewer skriftelike formele kennis gee vir die beëindiging van die kontrak.
Kinder- en dwangarbeid	• Dit is onwettig om 'n kind jonger as 15 in Suid-Afrika in diens te neem. • Dit is ook onwettig om 'n werknemer te dwing om te werk. • Besighede mag kinders bo die ouderdom van 15 in diens neem indien indiensneming nie skadelik is vir hul welstand/gesondheid/opvoeding/morele en maatskaplike ontwikkeling nie. • Minderjariges/Kinders onder die ouderdom van 18 mag nie betrokke raak by gevaarlike werk/werk wat vir 'n volwassene bedoel is nie.
Publieke vakansiedae	• Werknemers moet betaal word vir enige publieke vakansiedag wat op 'n werksdag val. • Werknemers mag op publieke vakansiedae werk wanneer daar 'n wedersydse ooreenkoms is, en hulle word 2 keer/twee keer/dubbel hul normale tarief betaal.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 18 2022/03/27 23:46:37

Bepalings van die WBDV (Vervolg)

Bepaling | **Bespreking**

Verlof

Jaarlikse verlof

Werknemers is geregtig op:

- 21 opeenvolgende dae jaarlikse verlof per jaar of 1 dag vir elke 17 dae gewerk/1 uur vir elke 17 uur gewerk.
- 'n Werkgewer kan slegs 'n werknemer betaal in plaas daarvan om verlof toe te staan indien daardie werknemer se indiensnemingskontrak beëindig word.
- Jaarlikse verlof moet toegestaan word binne 6 maande nadat die verlofsiklus geëindig het.

Siekverlof

Werknemers is geregtig op:

- 30 dae/6 weke betaalde siekverlof in 'n 3 jaar/36 maande siklus.
- 1 dag betaalde siekverlof vir elke 26 dae gewerk gedurende die eerste 6 maande van diens.
- Daarna mag hulle al 30 dae se siekteverlof neem, mits hulle aan die wetlike vereistes voldoen.
- 'n Mediese sertifikaat kan vereis word voordat 'n werknemer betaal word wat vir meer as 2 opeenvolgende dae afwesig is/wat gereeld afwesig is.

Kraamverlof

- Swanger werknemers is geregtig op vier opeenvolgende maande kraamverlof.
- Swanger werknemers word verhinder om werk te verrig wat vir hulself en die ongebore kind gevaarlik kan wees.
- Kraamverlof begin gewoonlik enige tyd vanaf vier weke voor die verwagte geboortedatum van die ongebore kind onder die raad van 'n dokter/vroedvrou.

Ouerskapverlof

- 'n Werknemer, ongeag geslag, wat 'n ouer is, is geregtig op 10 opeenvolgende dae ouerskapverlof na die geboorte van sy/haar kind.
- Ouerskapverlof is onbetaald maar die werknemer/ouer kan van die Werkloosheidsversekeringsfonds/WVF eis.
- Die werkgewer moet ten minste een maand voor die verwagte sperdatum van die geboorte ingelig/in kennis gestel word.
- Aannemingsverlof is van toepassing by die aanneming van 'n kind onder die ouderdom van 2 jaar.
- Een ouer van die aangenome kind is geregtig op 10 weke aannemingsverlof om die kind te versorg, terwyl die ander ouer geregtig is op 10 opeenvolgende dae normale ouerskapverlof.
- Ingebruikneming van ouerskapverlof is slegs van toepassing op surrogaatmoederskap waar een ouer geregtig is op 10 weke opdraggewende ouerskapverlof om die kind te versorg, terwyl die ander ouer geregtig is op 10 opeenvolgende dae normale ouerskapverlof.

Gesinsverantwoordelikheidsverlof

- 'n Werknemer kan op aanvraag 3 tot 5 dae betaalde verlof per jaar ontvang in die geval van die dood van die werknemer se eggenoot / lewensmaat / ouer / aanneemouer / grootouer / kind / aanneemkind / kleinkind / broer / suster.
- 'n Werkgewer kan redelike bewyse vereis – voordat hierdie tipe verlof goedgekeur word – soos 'n doodsertifikaat van die familielid wie se begrafnis bygewoon sal word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 19 2022/03/27 23:46:38

Die impak van die WBDV op besighede

Positiewe/Voordele

- Skep/vestig 'n bemagtigende raamwerk van aanvaarbare indiensnemingspraktyke, byvoorbeeld werksure, verlof, en die wettigheid van indiensnemingskontrakte.
- Bepaal/Verskaf die reëls en regulasies, en verskaf duidelike en spesifieke riglyne vir werkgewers om werksverwante kwessies te hanteer.
- Bevorder konsultasie tussen werkgewers en werknemers in die werkplek.
- Bepaal/Verskaf die minimum/basiese vereistes vir indiensnemingskontrakte.
- Spesifiseer werksure om uitbuiting van werknemers te voorkom.
- Werkers word toegelaat om vakbonde te raadpleeg in gevalle waar die WBDV-voorwaardes oortree word.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van die WBDV is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief, veral die opstel van formele/wettige kontrakte.
- Die opleidingskoste van besighede kan styg omdat werknemers opgelei moet word ten opsigte van die implikasies van die WBDV, en dat besighede dikwels regspesialiste in diens moet neem.
- Besighede beskou indiensnemingskontrakte dikwels as 'n negatiewe aspek en implementeer soms nie die vereistes nie, wat lei tot oortreding van die wet.
- Werkgewers en bestuurders mag nie werknemers dwing om meer as 45 uur per week te werk nie, wat 'n vermindering in produktiwiteit tot gevolg kan hê.
- Werkgewers kan nie goedkoop arbeid aanstel nie, en kan dus nie werknemers uitbuit nie.
- Besighede word gedwing om aan die verskeie wetlike vereistes van die WBDV te voldoen, wat die arbeidskoste van besighede direk verhoog.

QR-KODE

Die doel van die artikel is vir jou om oor die implikasie van die WBDV op die hedendaagse/kontemporêre sakewêreld te reflekteer.

https://www.iol.co.za/capeargus/news/opinion/our-labour-laws-have-not-changed-because-of-the-pandemic-8fc160f9-3a3d-4a28-9619-e759e2bc23c0

Optredes wat as oortreding van die WBDV beskou word

- Eensydige veranderinge van inligting in die indiensnemingskontrakte deur werkgewers sonder om werknemers te raadpleeg.
- Om werknemers te verbied om vergoeding/lone en salariskwessies met ander werknemers te bespreek.
- Die voorkoming van werknemers om toegang tot indiensnemingskontrakte te verkry.
- Die voorkoming van swanger werknemers om kraamverlof wettiglik neem.
- Die weiering van aanvaarding van 'n geldige mediese sertifikaat van 'n siek werknemer.
- Die weiering om 'n werknemer gesinsverantwoordelikheidsverlof toe te staan vir enige aspek van gesinsverantwoordelikheidsverlof soos uiteengesit in die WBDV, soos om 'n siek familielid te ondersteun of die begrafnis van 'n nabye familielid by te woon.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die WBDV

- Besighede wat nie aan die WBDV voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang wat die besigheid dwing om aan die WBDV te voldoen.
- Die Direkteur Generaal van die Arbeidshof kan die nakomingsbevel toestaan, wysig of kanselleer.
- Besighede kan na die Arbeidshof geneem word vir 'n beslissing.
- Arbeidsinspekteurs kan ondersoeke en navrae oor klagtes in die konteks van die WBDV doen en rekords/dokumentasie as bewyse verwyder.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 20 2022/03/27 23:46:38

- Besighede wat nalaat om aan die WBDV te voldoen, kan groot boetes kry en kan selfs tronkstraf opgelê word, wat afhang van die erns van die oortreding.

Maniere waarop besighede die WBDV kan nakom

- Vergoed/betaal werknemers wat oortyd werk, soos bepaal in die bepalings van die WBDV.
- Verseker dat werknemers nie die vasgestelde werksure van 45 uur per week oorskry nie.
- Voorsien kraamverlof vir swanger werknemers.
- Verseker dat die indiensnemingskontrakte nie enige aspek van die vereistes van die WBDV oortree nie.
- Laat siek werknemers toe om die vereiste hoeveelheid siekteverlof af te neem, d.w.s ses weke in 'n 3 jaar siklus.
- Weerhou daarvan om kinders onder die ouderdom van 16 in diens te neem, aangesien dit onwettig is.

Aktiwiteit 1.4 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Identifiseer die bepaling van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Nr. 75 van 1997) wat op Dalwai Beleggers (DB) in ELK van die stellings hieronder van toepassing is.

1.1.1 Megan, 'n werknemer, is een en 'n half keer haar normale tarief betaal vir bykomende ure wat op weeksdae gewerk is.

1.1.2 DB neem nie kinders onder die ouderdom van 15 in diens nie omdat dit teen die wet is.

1.1.3 Die opleidingsbestuurder, Mbali, het vier weke kennis gegee voordat sy 'n pos by 'n mededingende firma aanvaar het.

1.1.4 'n Sestig minute pouse word aan alle werknemers van DB verskaf na vyf aaneenlopende ure se werk.

1.1.5 Rynard is 10 dae opeenvolgende onbetaalde verlof toegestaan na die geboorte van sy dogter.

(5 × 2) (10)

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS (WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES)

Besighede moet goeie kennis van die doel en bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997) hê. Die implementering van die WBDV kan 'n direkte impak op besigheidsbedrywighede hê. 'n Daadwerklike poging word dus deur besighede vereis om aan die WBDV te voldoen.

Skryf 'n opstel oor die WBDV waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
- Verduidelik die volgende bepalings van die WBDV:
  - Werksure
  - Beëindiging van indiensneming
  - Kinder- en dwangarbeid
- Bespreek die impak van die WBDV op besighede.
- Beveel maniere aan waarop besighede die WBDV kan nakom.

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 21 2022/03/27 23:46:38

QR-KODE

WVBBS/COIDA

https://www.youtube.com/watch?v=zRDX-nV7Yss

QR-KODE

WVBBS-wysiging : Beskerm werkers of vermy aanspreeklikheid?

https://www.youtube.com/watch?v=2zBpd-K0eII

Nuwe woorde

Vergoedingsraad
'n statutêre liggaam van die Vergoedingsfonds wat die Minister van Arbeid raad gee oor kwessies soos beleidsake, jaarlikse voordeel-verhogings, aanstelling van evalueerders en wysigings aan die WVBSS

Wenk

Die akronieme WVBBS of COIDA kan gebruik word wanneer jy na die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes verwys. Albei akronieme is aanvaarbaar.

Eenheid 1.5 Die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes (WVBBS/COIDA) (Nr. 61 van 1997)

Die WVBBS/COIDA is gepromulgeer/ingestel om die gesondheid en veiligheid van werknemers in die werkplek te bevorder en te beskerm. Die WVBBS verskaf riglyne vir die vergoeding van werknemers wat in die normale uitvoering van hul pligte by die werkplek beserings en/of siektes opdoen. Dit verskaf ook riglyne wanneer werknemers sterf as gevolg van werkverwante beserings. Die verskillende beserings en siektes waarvoor eise gemaak kan word, word in die WVBBS gespesifiseer. Beduidende vordering is gemaak met die implementering van die WVBBS, aangesien meer besighede nou meer maatskaplik verantwoordelik is vir werkers en hul afhanklikes.

Besering aan diens → Vergoeding

Die doel van die WVBBS/COIDA

- Die WVBBS is van toepassing op alle deeltydse werknemers en voltydse werknemers wat beseer/gestremd raak/sterf as gevolg van 'n werksplek-ongeluk/-siekte.
- Die WVBBS/COIDA sluit werknemers uit wat hulle skuldig maak aan opsetlike wangedrag soos roekelose speletjies/bak van poetse of verontagsaming van die veiligheidsreëls in die werkplek.
- Werknemers wat buite Suid-Afrika werk vir minstens twaalf maande, lede van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag, en lede van die Suid-Afrikaanse Polisiediens is ook uitgesluit by die bepalings van hierdie wet.
- Die promulgering van die WVBBS het gelei tot die totstandkoming van 'n **Vergoedingsraad**, wie se funksie is om in 'n adviserende hoedanigheid vir die Minister van Arbeid op te tree oor die toepassing/bepalings van die WVBBS.
- Die tipe en erns van die besering sal die mediese uitgawes en ander vergoeding bepaal wat aan werknemers betaal sal word.
- Werkgewers maak maandelikse bydraes tot die Vergoedingsfonds, wat op die aantal werknemers in die werkplek gebaseer is, asook vlak van risiko waaraan werknemers blootgestel is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 22 2022/03/27 23:46:40

Die impak van die WVBBS/COIDA op besighede

Positiewe/Voordele

- Bevorder gesondheid en veiligheid in die werkplek.
- Skep 'n bemagtigende raamwerk vir aanvaarbare indiensnemingspraktyke/veiligheidsregulasies.
- Dek alle werknemers in die werkplek, indien beide partye (werkgewers en werknemers) voldoen aan al die nodige veiligheidsbepalings soos uiteengesit deur die WVBBS.
- Verskaf administratiewe riglyne/meganismes vir die hantering en verwerking van eise.
- Verskaf aan werknemers finansiële/monetêre vergoeding vir enige besering/gestremdheid/siekte wat voortspruit uit die uitvoering van werkplek pligte.
- Beskerm werknemers teen finansiële las sou 'n ongeluk in die werkplek plaasvind, mits die werkgewer hom/haar nie aan nalatigheid skuldig maak nie en bydrae tot die Vergoedingsfonds gemaak het.
- Die WVBBS verskaf vergoeding aan huiswerkers.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van die WVBBS is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief – veral die lang eis-prosesse/prosedures.
- Werkgewers moet al hul werknemers registreer om jaarlikse bydrae tot die WVBBS te maak, wat tot kontantvloeiprobleme vir besighede kan lei.
- Implementeringsprosesse/prosedures wat deur die Wet vereis word, kan duur wees en 'n bykomende finansiële las op sukkelende besighede plaas.
- Werkgewers kan gedwing word om swaar boetes te betaal as hulle skuldig bevind word aan nalatigheid, of omdat hulle nie veiligheidsmaatreëls toegepas het nie.
- Suid-Afrikaners wat tydelik/permanent in die buiteland in diens is, word nie deur die WVBBS gedek nie.
- Die WVBBS dek nie werknemers in die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag nie.

Optredes wat as oortreding van die WVBBS/COIDA beskou word

- Die omkoop van werknemers om die ongelukke of beserings nie aan te meld op grond van ras/geloof/kultuur/taal/geslag/seksuele oriëntasie nie.
- Vervalsing van inligting oor vorige, ernstige ongelukke/beroepsiektes op grond van ras/geloof/kultuur/taal/geslag/seksuele oriëntasie.
- Versuim om alle inligting aan die Vergoedingsraad bekend te maak wanneer ongelukke of beserings vir spesifieke werknemers plaasvind.
- Om die verkeerde bedrae doelbewus aan die Vergoedingsfonds by te dra, wat verhoed dat werknemers vergoeding ontvang.
- Diskriminering teen beseerde werknemers wanneer eise ingedien moet word/werkgewers wat weier om eise van beseerde werknemers by die Vergoedingsraad in te dien.
- Weiering om die eise van huiswerkers in te dien.

QR-KODE

Die nuwe opdatering aan die WVBBS maak voorsiening vir vergoeding vir huiswerkers. Skandeer die QR-kode hieronder vir meer inligting.

https://businesstech.co.za/news/business/474916/government-gazettes-updated-rules-for-domestic-workers-in-south-africa/

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 23 2022/03/27 23:46:40

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die WVBBS/COIDA

- Besighede wat nie aan die WVBBS voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang, wat die besigheid dwing om aan die WVBBS te voldoen.
- Besighede wat nalaat om aan die WVBBS te voldoen, kan groot boetes kry omdat hulle weier om eise in te dien en kan selfs tronkstraf/gevangenisstraf opgelê word, afhangend van die erns van die oortreding.
- Besighede kan gedwing word om groot betalings te maak as hulle nie die nodige voorsorgmaatreëls geïmplementeer het om ongelukke/sterftes te verminder nie, en ook nie gesondheid en veiligheid in die werkplek te bevorder nie.
- Besighede kan gedwing word om verhalingskoste te betaal wat deur die vergoedingsfonds vereis word.
- Werknemers kan 'n besigheid voor die hof daag omdat hulle nie by die Kommissaris van die Vergoedingsfonds geregistreer het nie.

QR-KODE

Die doel van die artikel is vir jou om oor die implikasie van die WVBBS op die hedendaagse/kontemporêre sakewêreld te reflekteer.

https://citizen.co.za/business/business-news/2442429/compensation-fund-amendments-weak-governance-no-help-for-vulnerable-workers/

Maniere aan waarop besighede die WVBBS/COIDA kan nakom

- Vertoon 'n opsomming van die WVBBS in die werkplek waar dit vir alle werknemers sigbaar is.
- Organiseer opleiding oor die WVBBS met alle relevante belanghebbendes sodat werknemers hul regte in die konteks van die WVBBS ken, maar ook om gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm en te bevorder.
- Verskaf en verbeter die kapasiteit om gesondheid en 'n veilige werksomgewing te bevorder.
- Registreer by die Vergoedingsraad en Vergoedingskommissaris.
- Betaal die vereiste heffings aan die Vergoedingsfonds.
- Rapporteer alle ongelukke, beserings, siektes en sterftes by die Vergoedingskommissaris soos dit plaasvind.

Aktiwiteit 1.5 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

CARMEN BOUKONTRAKTEURS (CBK)

Faraaz Essop 'n werknemer by Carmen Boukontrakteurs, het sy lewe verloor weens beserings wat by die werkplek opgedoen is. CBK het nie die nodige eis ingedien soos deur die wet vereis word nie. CBK sal boetes opgelê word vir oortreding van die wet.

1.1.1 Identifiseer die Wet wat deur CBK in die scenario hierbo oortree is. (2)

1.1.2 Bespreek strafmaatreëls vir oortreding van die Wet wat in VRAAG 1.1.1 hierbo geïdentifiseer is. (8)

1.2 Evalueer die impak van die WVBBS/COIDA op besighede. (10)

[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 24 2022/03/27 23:46:41

Eenheid 1.6 Die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB) (Nr. 53 van 2003, gewysig in 2013)

Die BBSEB is gepromulgeer/ingestel om die meerderheid Suid-Afrikaners in die hoofstroom van die ekonomie te bring, om ekonomiese groei aansienlik te versnel, geleenthede aan voorheen benadeelde mense te bied, en om rykdom breër oor alle bevolkingsgroepe te versprei. Die implementering van die BBSEB het die aantal **swart** mense wat die Suid-Afrikaanse ekonomie bestuur/besit/beheer, laat toeneem. 'n BBSEB-telkaart word gebruik om die BBSEB-statusse van besighede te bepaal. Die BBSEB is gemik om alle burgers van Suid-Afrika beduidend in die ekonomie te integreer.

Die doel van die BBSEB

- Stel rykdom in staat om wyer oor alle bevolkingsgroepe versprei te word.
- Beoog om ongelykheid in die Suid-Afrikaanse ekonomie aan te spreek/te teiken.
- Omskryf/Beskryf areas wat die regering 'n platform sal gee om die billike verspreiding van rykdom onder alle bevolkingsgroepe te bring.
- Maak voorsiening vir die ontwikkeling van kodes van goeie praktyke.
- Verhoog die aantal swart mense wat Suid-Afrikaanse besighede bestuur/beheer.

Verskille tussen SEB en BBSEB

Swart Ekonomiese Bemagtiging (SEB)	Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB)
• Dit is 'n regeringsbeleid wat nie afdwingbaar is nie.	• Dit is 'n wet wat afdwingbaar is/aan voldoen moet word deur besighede.
• Bevoordeel slegs 'n paar voorheen-benadeelde mense in die ekonomie.	• Moedig 'n wyer groep voorheen benadeelde mense – wat swart vroue/mense met fisiese uitdagings/jeug/mense in afgeleë gebiede in sluit om aan die ekonomie deel te neem.
• Dit het daartoe gelei dat 'n paar voorheen benadeelde individue in die rykdom van die ekonomie gedeel het.	• Beoog om die land se rykdom te verdeel oor 'n breër spektrum van die samelewing.
• Fokus slegs op drie pilare wat nie alle voorheen benadeelde mense insluit nie.	• Fokus op vyf pilare – wat alle sektore van die samelewing insluit – veral die voorheen benadeelde mense en voorheen benadeelde gemeenskappe.

QR-KODE

Oorsig van BBSEB.

https://www.youtube.com/watch?v=t2b7XVlqDZQ

Nuwe woorde

swart in die konteks van BBSEB is 'n generiese term vir die Swart-, Bruin- , en Indiër-bevolking wat burgers van Suid-Afrika is van geboorte of afkoms, of wat voor April 1994 genaturaliseerde burgers van Suid-Afrika geword het

QR-KODE

Inleiding tot die BBSEB Goeie Praktykskodes.

https://www.youtube.com/watch?v=EwDKU5OJ2V4

Wenk

Neem asseblief kennis dat SEB 'n regeringsbeleid is, terwyl BBSEB 'n Wet is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 25 2022/03/27 23:46:42

Toepassing en implikasies van die hersiene VYF pilare van BBSEB

Bestuursbeheer

- **Besighede moet/behoort:**
  - Verseker dat transformasie op alle vlakke geïmplementeer word.
  - Swart mense aanstel in senior uitvoerende posisies/in bestuur.
  - Swart werknemers by besluitnemingsprosesse betrek.
  - Swart vroulike verteenwoordiging in bestuur verseker en prioritiseer.
- **Hindernis/beperking:**
  - Weens 'n tekort aan vaardige swart bestuurders/direkteure, vind sommige besighede dit moeilik om aanstellings te maak. Dit beperk die groeigeleenthede vir die besigheid.

Eienaarskap

- **Besighede moet/behoort:**
  - Swart mense by aandeelhouding/vennootskappe/franchises insluit.
  - Meer geleenthede vir swart mense skep om eienaars en entrepreneurs te word.
  - Klein swart beleggers aanmoedig om in groot maatskappye te belê en deel in eienaarskap.
  - Vrygestelde Mikro-ondernemings (VMO's) wat 'n eienaarskap van 50% of meer van swart mense in bestuur het, word outomaties bevorder na Vlak 3 van die BBSEB-telkaart.
- **Hindernis/beperking:**
  - Besighede vind dit moeilik om geskikte swart besigheidsvennote/aandeelhouers te vind wat aandele kan bekostig.

Ondernemings- en verskaffersontwikkeling (OVO)

- **Besighede moet/behoort:**
  - Aangemoedig word om in klein medium- en mikro-ondernemings (KMMO's) in swart besit te belê en te ondersteun).
  - Werk skep want OVO bevorder en ondersteun plaaslike vervaardiging .
  - Finansiële bydrae aan besighede maak wat aan BBSEB voldoen en KMMO's, soos lenings/skenkings/beleggings.
  - Ook nie-finansiële bydrae aan BBSEB-voldoende besighede maak en KMMO's soos adviesdienste / konsultasiedienste/entrepreneursprogramme.
- **Hindernis/beperking:**
  - OVO bevorder voorkeurverkryging en besighede het dikwels nie 'n keuse as om transaksies te doen met BBSEB-goedgekeurde verskaffers wat nie noodwendig hul eerste keuse is nie.

Vaardigheidsontwikkeling

- **Besighede moet/behoort:**
  - Swart werknemers betrek by verskeie opleidingsprogramme en inisiatiewe vir vaardigheidsontwikkeling.
  - Voordeel vind uit die groter aantal vaardige/opgeleide werknemers, wat algehele produktiwiteit in die werkplek verhoog.
  - Leerlingskappe en leerprogramme aan swart werknemers voorsien/verskaf.
  - 1% van hul jaarlikse salarisrekening bydra as dit R500 000 oorskry om die programme vir vaardigheidsontwikkeling te befonds.
- **Hindernis/beperking:**
  - Besighede offer dikwels produktiwiteit op aangesien mentors/afrigters werksure moet gebruik om aan leerlingskappe/opleiding deel te neem.

Sosio-ekonomiese ontwikkeling/Sosiale verantwoordelikheid

- **Besighede moet/behoort:**
  - Bydra tot maatskaplike investeringsprojekte en gemeenskapsontwikkeling.
  - Op kritieke areas van KMI fokus soos ontwikkeling in die land, byvoorbeeld omgewingsbewustheid/onderwys/ behuising/armoede/werkloosheid, ens.
  - Skaars KMI-hulpbronne aan geselekteerde begunstigdes in die gemeenskap versprei.
  - Volhoubare gebruik van natuurlike hulpbronne bevorder en besighede wat gebruik maak van volhoubare produksie-tegnieke en volhoubare energiebenuttingspraktyke ondersteun.
- **Hindernis/beperking:**
  - Besighede is dikwels nie kundig oor maatskaplike kwessies en sosiale verantwoordelikheid nie, en kan lei tot vermorsing van finansiële hulpbronne as dit nie korrek ondersoek word nie.

Wenk

Maniere hoe besighede die hersiene VYF pilare van BBSEB in die werkplek kan toepas, verwys na wat die besigheid kan doen om ELKE pilaar toe te pas. Implikasies verwys na wat die besigheid kan doen om ELKE pilaar toe te pas en die hindernisse/beperkings wat besighede verhoed om ELKE BBSEB-pilaar te implementeer.

Wenk

'n Deeglike konseptuele begrip van die BBSEB-pilare word vereis om die impak van BBSEB op besighede te verstaan. Die fokus moet wees op hoe besighede aan elke BBSEB-pilaar moet voldoen.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 26 2022/03/27 23:46:42

Die impak van die BBSEB op besighede

Positiewe/Voordele

- Besighede wat aan die BBSEB voldoen sal hoog aangeslaan word op die BBSEB-telkaart/kan staatstenders kry/kan ander BBSEB-besigheidsvennote/verskaffers lok.
- Moedig besighede aan om die eise vir regstelling/billikheid direk in die werkplek aan te spreek.
- Maak voorsiening vir verbeterde ontwikkeling van menslike hulpbronne deur doeltreffende opleiding en ontwikkeling.
- Bevorder ondernemingsontwikkeling deur entrepreneuriese vaardighede van aangewese mense te ontwikkel om hul eie besighede te vestig.
- Besighede wat op BBSEB fokus toon toewyding tot die maatskaplike/opvoedkundige/ekonomiese ontwikkelings in die gemeenskap/land.
- Verbeter die beeld van die besigheid omdat 'n goeie BBSEB-gradering meer beleggers na die besigheid lok.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van BBSEB is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief, veral om **BBSEB-telkaart** graderings en opleiding van werknemers te behaal.
- Besighede moet rigiede/moeilike prosesse verduur om hul BBSEB-nakoming deur 'n onafhanklike BBSEB-verifikasie-agentskap te laat meet/verifieer.
- Sommige prosesse wat met BBSEB geassosieer word – as dit nie behoorlik gemonitor word nie – kan tot korrupsie/nepotisme/kronisme lei.
- Die BBSEB bepleit Ondernemings- en Verskaffersontwikkeling (OVO), wat beteken dat sekere besighede wat nie goedgekeurde BBSEB-verskaffers is nie, kan uitgesluit word van die verskaffing van goedere en dienste.
- Besighede wat staatstenders wil bekom en sake met die staat wil doen, moet jaarliks hul BBSEB-status laat assesseer. Dit verhoog die administratiewe las van besighede.
- Besigheidskostes neem toe omdat besighede geld moet bestee aan die korrekte voldoening aan die vyf pilare van BBSEB om 'n goeie BBSEB-gradering te verkry.

A Nuwe woorde

BBSEB-telkaarte meet 'n besigheid se voldoening/nakoming aan BBSEB en 'n sertifikaat word aan die besigheid uitgereik wat hul BBSEB-gradering stipuleer

Optredes wat as oortreding van die BBSEB beskou word

- Werkgewers wat verkeerdelik die middele implementeer om die vereistes van die vyf BBSEB-pilare te bereik.
- Werkgewers wat versuim om regstellende aksie in die konteks van gelyke indiensneming korrek te implementeer om BBSEB-verantwoordelikhede na te kom.
- Werkgewers wat ongeskikte mense in bestuursposte bevorder ten koste van gekwalifiseerde voorheen benadeelde mense.
- Werkgewers wat doelbewus betrokke by **frontering**, korrupsie, **nepotisme** en **kronisme** is, en as gevolg hiervan sekere individue ten koste van ander individue bevoordeel.
- Weiering om staatstenders toe te ken aan verskaffers wat aan BBSEB voldoen.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die BBSEB

- Besighede wat nie aan BBSEB voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel van die Arbeidshof ontvang, wat die besigheid dwing om aan BBSEB te voldoen.
- Besighede wat nalaat om aan BBSEB te voldoen, kan groot boetes kry vir fronteringspraktyke en kan selfs tronkstraf (gevangenisstraf) opgelê word , wat afhang van die erns van die oortreding.

A Nuwe woorde

frontering besighede wat voorgee om aan BBSEB te voldoen deur inligting wat verband hou met BBSEB te vervals of te lieg oor die bestuursposisies van swart werknemers en voor te gee dat hulle swart werknemers in sekere poste aanstel

nepotisme om poste, bevorderings of geleenthede aan familie te verskaf, maar hierdie familielede is nie vir die poste gekwalifiseer nie

kronisme om poste, bevorderings of geleenthede aan vriende te verskaf, maar hierdie familielede is nie vir die poste gekwalifiseer nie

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 27 2022/03/27 23:46:42

QR-KODE

Die doel van die artikel is vir jou om oor die implikasie van die BBSEB op die hedendaagse/ kontemporêre sakewêreld te reflekteer.

https://sundayworld.co.za/breaking-news/bbbee-could-regenerate-industry/

- Besighede kan beboet word met 'n boete van tot 10% van die jaarlikse omset van besighede.
- Die staat kan besluit om besigheidslisensie nie te hernu nie, die besigheidslisensie terug te trek, of weier om magtigings te verleen om besigheidsaktiwiteite uit te voer.
- Die staat kan enige kontrak kanselleer wat toegeken word aan besighede wat dit op grond van vals inligting rakende hul BBSEB-status verkry het.
- Goedgekeurde verskaffers wat aan BBSEB voldoen, sal hul kontrakte terugtrek met besighede wat nie voldoen nie.

Maniere aan waarop besighede die BBSEB kan nakom

- Besighede moet alle middele vind om die vereistes van die vyf pilare van BBSEB te bereik, soos die bevordering van regstellende aksie wanneer aanstellings gemaak word.
- Voer besigheidsaktiwiteite uit met verskaffers wat aan BBSEB voldoen/neem deel aan voorkeurverkryging.
- Doen gereelde opleiding vir vaardigheidsontwikkeling saam met swart werknemers.
- Verkoop aandele aan meer swart individue binne en buite die organisasie/ besigheid.
- Stel meer swart werknemers in bestuursposte aan en bevorder dit.
- Implementeer gesonde korporatiewe maatskaplike investering (KMI)-beleide om die samelewing in die algemeen te verbeter en te ontwikkel.

Aktiwiteit 1.6 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Identifiseer die BBSEB-pilaar wat deur Botha Voedsel Kleinhandelaars (BVK) in ELK van die stellings hieronder geïmplementeer is.

1.1.1 Meer geleenthede is deur BVK geskep om aandele aan swart mense te verkoop.

1.1.2 Swart werknemers word aangemoedig om betrokke te raak by verskeie opleidingsprogramme wat by BVK aangebied word.

1.1.3 Daar is groter sigbaarheid van aangestelde vroulike bestuurders by alle BVK-takke.

(3 × 2) (6)

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

WATIBE BEPERK (WB)

Watibe Beperk het Pondo Raadgewers versoek om alle werknemers op te lei oor die verskille tussen SEB en BBSEB. Dit is uitgelig dat SEB 'n regeringsbeleid is wat nie deur die regering afgedwing word nie. Besighede word verplig om aan die BBSEB-Wet te voldoen. WB is ook raad gegee oor hoe om die BBSEB-pilare in die werkplek toe te pas.

2.1.1 Haal die verskil tussen SEB en BBSEB aan soos in die scenario genoem. (2)

2.1.2 Beskryf ander verskille tussen SEB en BBSEB. (4)

2.1.3 Verduidelik hoe WB die volgende BBSEB-pilare in die werkplek kan toepas:

a Ondernemings- en Verskaffersontwikkeling (OVO) (4)

b Sosiale verantwoordelikheid (4)

2.1.4 Evalueer die impak van BBSEB op WB as 'n besigheid. (6)

[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 28 2022/03/27 23:46:43

Eenheid 1.7 Die Nasionale Kredietwet (NKW) (Nr. 34 van 2005)

Die NKW is gemoeid met verbruikerskrediet en die kredietbedryf. Die NKW is gepromulgeer/ ingestel om hoë vlakke van verbruikerskuld te bekamp, en om verantwoordelikheid te bevorder in die neem van ingeligte besluite voor verbruikers op krediet koop. Die NKW verhoed dus die roekelose toestaan van krediet aan verbruikers om te verseker dat verbruikers nie te veel skuld maak nie. Die NKW het gelei tot die instelling van die Nasionale Kredietreguleerder (**NKR**).

Die doel van die NKW

- Bevorder die maatskaplike en finansiële belange van Suid-Afrikaanse verbruikers, en by uitbreiding die Suid-Afrikaanse ekonomie.
- Verseker dat verbruikers van krediet goed ingelig is oor die besonderhede wat in hul kredietkontrakte ingesluit is.
- Bevorder die verantwoordelike toestaan van krediet deur kredietverskaffers.
- Verseker dat krediet ewe beskikbaar is vir alle kwalifiserende verbruikers.
- Beskerm beide uitleners en leners teen nalatige uitleenpraktyke wat tot hoë vlakke van skuld vir verbruikers kan lei.
- Verseker dat die kredietburo/kredietverskaffers/skuldberaders geregistreer is om verbruiker-uitbuiting te vermy.

Die impak van die NKW op besighede

Positiewe/Voordele

- Die NKW beskerm besighede teen nie-betalende kliënte.
- Besighede voltooi deeglike kredietkontrole en ontvang bygewerkte dokumentasie van die verbruiker as bewyse dat hulle die terugbetalings/ krediet kan bekostig.
- Die inligting wat deur die kredietburo gehou word, word aan besighede beskikbaar gestel sodat hulle die kredietwaardigheid van verbruikers verifieer/ bevestig voordat krediet verleen word.
- Besighede wat gemagtigde kredietverskaffers is, kan meer verbruikers lok.
- Die korrekte implementering van die NKW lei tot meer kliënte deur kredietverkope aangesien hulle nou teen misbruik en uitbuiting beskerm word.
- Die hele kredietverleningsproses is deursigtig, dit wil sê, beide kredietverskaffers/krediteure en verbruikers/debiteure ken hul verantwoordelikhede ten opsigte van die NKW.

A Nuwe woorde

NKR die regulerende liggaam wat die NKW toepas, verbruikers oor hul regte opvoed, en nakoming van die NKW en die kredietbedryf monitor/administreer en verseker

QR-KODE

NKW - Die Nasionale Kredietwet

https://www.youtube.com/watch?v=EUp-_AKoXtM

QR-KODE

Moet jou besigheid as 'n Kredietverskaffer geregistreer word ten opsigte van die Nasionale Kredietwet?

https://www.youtube.com/watch?v=B6uSua1_BkA

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 29 2022/03/27 23:46:44

EN/OF

A Nuwe woorde

Swartlys om 'n vonnis te plaas teen die naam van 'n slegte skuldenaar wat versuim om skuld terug te betaal nadat verskeie pogings deur die kredietverskaffer aangewend is om die skuld te verhaal. Die vonnis teen die naam van die slegte skuldenaar beteken dat die skuldenaar wettiglik verhinder sal word om goedere op krediet te koop vir 'n vasgestelde tydperk, byvoorbeeld 5 jaar

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van die NKW is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief, veral die komplekse en duur skuldinvorderingsprosedures.
- Besighede wat versuim om aan die NKW te voldoen, kan regstappe in die gesig staar.
- Besighede moet verseker dat alle pogings om skuld te verhaal, uitgeput is voordat verbruikers op die **swartlys** geplaas word.
- Besighede/kredietverskaffers mag nie skuld invorder van verbruikers wat onder skuldhersiening is nie.
- Besighede wat roekeloos krediet toestaan, mag nie die skuld verhaal nie.
- Die wins van besighede kan afneem omdat hulle nie meer kan staatmaak op kliënte wat maklike toegang tot krediet gehad het nie.

Optredes wat as oortreding van die NKW beskou word

- Weiering om krediet aan verbruikers toe te staan op grond van enige vorm van diskriminasie soos ras, geslag, ouderdom, geloof, taal, kultuur, seksuele oriëntasie.
- Heffing van verskillende rentekoerse aan verskillende verbruikers op grond van diskriminerende gronde soos ras, geslag, ouderdom, geloof, taal, kultuur, seksuele oriëntasie.
- Om krediet roekeloos aan verbruikers toe te staan en versuim om die kredietkontrak aan verbruikers te verduidelik.
- Versuim om bekostigbaarheid-beoordelings uit te voer om te bepaal of die kliënt werklik die krediet wat aangebied word kan bekostig.
- Swartlys van kliënte sonder om alle pogings uit te put om die skuld van die verbruiker te verhaal.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die NKW

- Die Nasionale Kredietreguleerder (NKR) kan die besigheid beboet vir oortreding van die wet.
- Kredietverskaffers mag geen addisionele koste of rente hef op onwettige kredietooreekomste wat tot stand gekom het nie.
- Die hof kan die toestaan van krediet deur die besigheid as roekeloos verklaar, en kan verbruikers beveel om nie die krediet/of deel daarvan aan die besigheid terug te betaal nie.
- Besighede mag nie betaling eis, dagvaar of beslag lê op die kliënte/verbruiker se salarisse/bates om skuld terug te betaal nie.
- Die kredietverskaffer moet alle koste dra om die negatiewe inligting van verbruikers te verwyder wat as gevolg van die roekelose toestaan van krediet op die swartlys geplaas is.
- Die besigheidslisensie kan teruggetrek word vir roekelose toestaan van krediet en growwe oortredings van die NKW.

Maniere aan waarop besighede die NKW kan nakom

- Voer kredietkontrole uit by 'n geregistreerde kredietburo en/of raadpleeg die Nasionale Kredietregister.
- Registreer die besigheid by die Nasionale Kredietreguleerder (NKR).
- Dien jaarlikse verslag van voldoening by die NKR in.
- Doen bekostigbaarheid-beoordelings om te verseker dat verbruikers hul verpligtinge kan nakom.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 30 2022/03/27 23:46:44

- Voldoen aan die nodige prosedures rakende die bepalings van die Wet op Finansiële Intelligensiesentrum (**WFIS/FICA**).
- Verifieer die identiteit van kliënte en rapporteer verdagte transaksies/lei personeel op oor hul verpligtinge ten opsigte van die WFIS.

Verbruikersregte ingevolge die NKW

Kredietverbruikers het die reg om:

- aansoek te doen om krediet, sonder om te vrees dat daar op enige wyse teen die aansoek gediskrimineer sal word.
- redes te kry waarom krediet deur kredietverskaffers geweier word.
- die vertroulike hantering van hul persoonlike inligting.
- vooraf-ooreenkoms dokumentasie te ontvang voordat enige kredietransaksie afgesluit word.
- billike en verantwoordelike kredietbemarking te ontvang.
- inligting in eenvoudige en verstaanbare taal te ontvang.
- dokumentasie te ontvang soos vereis deur die NKW.
- toegang te verkry tot kredietrekords en inligting wat deur die Kredietburo gehou word, te bevraagteken.
- goedere terug te gee aan die kredietverskaffer om die uitstaande bedrag/skuld te vereffen.
- aansoek te doen vir skuldhersiening/berading indien hul nie kan bekostig om hul skuld terug te betaal nie.
- beskerming te ontvang om aanspreeklik gehou te word vir die gebruik van hul kredietfasiliteit nadat hulle die verlies/diefstal daarvan aangemeld het.
- 'n aanbod om verhoging van limiete op kredietfasiliteite te weier.

Aktiwiteit 1.7 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A – F) langs die vraag nommer (1.1.1 – 1.1.3) neer, bv. 1.1.3 G.

Kolom A		Kolom B	
1.1.1	Nasionale Kredietreguleerder (NKR)	A	gepromulgeer om hoë vlakke van verbruikerskuld te bekamp en verantwoordelikheid te bevorder voordat kredietaankope gedoen word
1.1.2	Skuldhersiening	B	verbruikers kan krediet ontvang alhoewel beoordelings van bekostigbaarheid anders bewys
1.1.3	Nasionale Kredietwet (NKW)	C	verseker dat indiensnemingskontrakte aan sekere basiese vereistes voldoen
		D	beskerm verbruikersregte in die verbruikersmark
		E	monitor die kredietbedryf in Suid-Afrika
		F	hierdie reg is van toepassing indien verbruikers nie kan bekostig om hul skuld terug te betaal nie

(3 × 2) (6)

Nuwe woorde

WFIS/FICA Suid-Afrika se primêre wetgewing teen geldwassery en teen terrorisme-finansiering

Wenk

'n Algemene eksamenfout is dat leerders die regte van verbruikers ten opsigte van die WVB met die NKW verwar. Die regte van verbruikers ten opsigte van die NKW fokus op krediet , terwyl die regte van verbruikers ten opsigte van die WVB fokus op die veiligheid en bemarking van produkte in die verbruikersmark.

QR-KODE

Die doel van die artikel is om jou te help reflekteer oor die implikasie van die NKW in die realiteit van die kontemporêre sakewêreld.

https://mg.co.za/special-reports/2021-02-15-debt-another-side-effect-of-the-coronavirus/

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 31 2022/03/27 23:46:44

Aktiwiteit 1.7 Klaswerk/Huiswerk cont.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS (NASIONALE KREDIETWET)

Die Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Nr. 34 van 2005) het die kredietbedryf in Suid-Afrika getransformeer en stipuleer die regte van verbruikers in die konteks van die NKW. Besighede moet weet wat die impak van die NKW op hul bedrywighede is en aan hierdie Wet voldoen.

Skryf 'n opstel oor die NKW waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van die Nasionale Kredietwet.
- Verduidelik die regte van verbruikers ten opsigte van die NKW.
- Bespreek die impak van NKW op besighede.
- Beveel maniere aan waarop besighede die NKW kan nakom.

[40]

Eenheid 1.8 Die Wet op Verbruikers-beskerming (WVB) (Nr. 68 van 2008)

A Nuwe woorde

NVK die primêre reguleerder van verbruiker-en-besigheid interaksies in Suid-Afrika en is gestig om die ekonomiese welsyn van verbruikers te bevorder en te verseker

Die WVB is gepromulgeer/ingestel om ekonomiese ongelykhede van die verlede reg te stel en om gelykheid in die verbruikersmark vir alle verbruikers van goedere en dienste te bevorder. Die WVB bevorder die maatskaplike en ekonomiese welsyn van verbruikers in Suid-Afrika. Die afkondiging van die WVB het gelei tot die stigting van die Nasionale Verbruikerskommissie (**NVK**). Die WVB verplig beide besighede en verbruikers om verantwoordelik op te tree wanneer hulle besigheidsaktiwiteite uitvoer. Daarbenewens is die WVB van toepassing op elke enkele transaksie wat die koop en verkoop van goedere en dienste in Suid-Afrika behels.

QR-KODE

Eenvoudige taal – Die Wet op Verbruikersbeskerming se perspektief

https://www.youtube.com/watch?v=ZqZS0gzOxlo

Die doel van die WVB

- Bevorder billike/toeganklike en volhoubare plekke vir produsente om hul produkte te verkoop.
- Bevorder verantwoordelike verbruikersgedrag onder verbruikers.
- Verseker die konsekwente toepassing van wette met betrekking tot verbruikerstransaksies en ooreenkomste.
- Bevorder die regte en volle deelname van histories benadeelde individue as verbruikers in die ekonomie.
- Stel nasionale standaarde vas om verbruikers te beskerm ongeag hul ekonomiese status.
- Verskaf riglyne vir beter verbruikersinligting en verbied onbillike sakepraktyke.

Die impak van die WVB op besighede

Positiewe/Voordele

- Stel besighede in staat om geskille billik op te los deur die Nasionale Verbruikerskommissie (NVK)/Verbruikershof/ Nywerheid-ombudsmanne.
- Laat besighede toe om 'n goeie beeld te bou wanneer hulle verseker dat verbruikersregte doeltreffend bevorder en nie geskend word nie.
- Beskerm besighede wanneer hulle in die hoedanigheid van verbruikers aankope van voorrade doen.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 32 2022/03/27 23:46:44

- Beskerm besighede teen oneerlike mededingers wat verbruikers uitbuit.
- Besighede kan verhoogde lojaliteit van kliënte verkry en winsgewendheid verbeter as gevolg van voldoening aan die WVB.
- Daar is 'n aansienlike afname in hofsake teen besighede, aangesien besighede bewustelik en aktief skendings van verbruikersregte voorkom.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die implementering van die WVB is tydrowend, duur, voorskriftelik en administrasie-intensief, veral die implementeringsprosesse en prosedures wat deur die WVB vereis word.
- Verbruikers kan hul regte misbruik en goedere terugstuur wanneer dit nie nodig is om dit te doen nie.
- Besighede kan hul mededingende voordeel verloor aangesien vertroulike en geklassifiseerde inligting vir mededingers beskikbaar kan word.
- Opleidingskoste van die besigheid neem toe want personeel moet opgelei word oor die implikasies van die WVB, of besighede moet dikwels regspesialiste in diens neem wat kennis dra van die WVB om sulke opleiding te doen.
- Dokumentasie, soos verkoopskontrakte, moet geredigeer, opgegradeer en vereenvoudig word. Dit plaas bykomende finansiële druk op die besigheid omdat verbruikers die reg het om kontrakte te ontvang in 'n taal wat maklik is om te verstaan.
- Besighede ervaar aansienlike stygings in administrasiekoste omdat wettige kontrakte herbewoord moet word in gewone taal wat maklik verstaanbaar is vir verbruikers.

Optredes wat as oortreding van die WVB beskou word

- Om kliënte onregverdig te behandel op grond van enige vorm van diskriminasie soos ras, geslag, ouderdom, geloof, taal, kultuur, gestremdheid, seksuele oriëntasie.
- Om verskillende en onbillike pryse te hef vir dieselfde goedere en dienste aan verskillende verbruikers.
- Om kliënte behoorlike inligting oor die goedere en dienste te weier.
- Om die gehalte van goedere te verander wanneer dit in verskillende gebiede verkoop word – dit staan bekend as plekdiskriminasie.
- Om die behoeftes van enige verbruikersgroep bo dié van `n ander te prioritiseer wanneer goedere en dienste bemark of verkoop word.
- Om inligting oor die produk te vervals, soos bv. die land van oorsprong, tipe bestanddele en vervaldatums, ens.

Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding van die WVB

- Besighede wat nie daaraan voldoen nie, kan 'n nakomingsbevel ontvang wat die besigheid dwing om aan die WVB te voldoen.
- Besighede wat nalaat om aan die WVB te voldoen, kan groot boetes ontvang en kan tronkstraf/gevangenisstraf opgelê word, wat afhang van die erns van die oortreding.
- Lisensies van besighede kan teruggetrek word vir onbillike verbruikerspraktyke.
- 'n Besigheid kan deur die NVK versoek word om aktiwiteite onbepaald op te skort.
- Besighede kan verplig word om rente of skadevergoeding te betaal wat aan die verbruiker verskuldig is.

QR-KODE

TPN Regsopleiding - Die Wet op Verbruikersbeskerming

https://www.youtube.com/watch?v=ti1792rLpcY

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 33 2022/03/27 23:46:44

Maniere aan waarop besighede die WVB kan nakom

- Vertoon die naam van die besigheid op alle besigheidsdokumentasie, byvoorbeeld briefhoofde/fakture/kontrakte.
- Laat verbruikers 'n vyf dae afkoel-periode in die verkoopsooreenkoms toe.
- Maak die pryse van alle produkte wat te koop is bekend.
- Verseker dat die gehalte van die goedere en dienste gestandaardiseer en identies is vir alle verbruikers.
- Voldoen aan vereistes rakende die vertoning van inligting op etikette/ verpakking, byvoorbeeld, rook is gevaarlik vir swanger vroue.
- Voer opleiding op die WVB met alle personeellede en belanghebbendes uit.

Wenk

Verbruikersregte moet bewoord word soos gestipuleer in die WVB. Die verandering van die bewoording kan die konteks verander.

Die regte van verbruikers in terme van die NKW

Verbruikersregte	Verduideliking
Reg om te kies	**Verbruikers het die reg om:** • Verskaffers en goedere en dienste te kies. • Rond te soek vir die beste pryse en dan ingeligte keuses te maak. • Goedere terug te stuur wat onveilig/defektief is vir 'n volle terugbetaling. • Skriftelike kwotasies en kosteberamings te versoek .
Reg op regverdige en eerlike handelinge	• Verskaffers mag nie misleidende/vals inligting aan verbruikers verskaf nie. • Verskaffers mag nie fisieke geweld gebruik/verbruikers teister om produkte te koop nie. • Besighede mag nie dieselfde goedere of dienste twee keer verkoop, of dubbele besprekings maak en dan die ooreenkoms verontagsaam nie. • Besighede mag nie piramide-skemas en kettingbrief-skemas bevorder nie.
Reg op inligting oor produkte en ooreenkomste/ Reg op openbaarmaking en inligting	**Besighede moet:** • Verseker dat kontrakte in `n eenvoudige taal opgestel is, wat maklik is om te verstaan. • Produkte en handelsbeskrywings korrek/akkuraat etiketteer. • Pryse vertoon wat volledig insluitend is/alle koste openbaar. • Verbruikers 'n laer prys vra as twee verskillende pryse vir dieselfde produk vertoon word.
Reg op billike/ verantwoordelike bemarking/ promosie	• Besighede moet alle inligting bekend maak wat verband hou met die land van oorsprong, vervaldatums/bestanddele van die produkte. • Verbruikers kan aankope wat deur middel van direkte bemarking gemaak word binne die afkoeltydperk van vyf werksdae kanselleer. • Besighede moet nie doelbewus verbruikers mislei oor pryse, voordele/gebruike van goedere nie. • Besighede moet bemarking van besigheidsaktiwiteite doen op 'n verantwoordelike wyse wat voldoen aan riglyne soos uiteengesit in die WVB.
Reg tot aanspreeklikheid van verskaffers	• Besighede moet voorafbetaalde kredietbewyse (vouchers) en vooruitbetaalde dienste eer/nakom. • Verskaffers in besit van enige voorafbetaalde sertifikate/kredietbewyse moet nie sodanige eiendom soos hulle s'n hanteer nie en moet sorg/ywer en vaardigheid aan die dag lê/en aanspreeklikheid aanvaar vir enige verliese wat verbruikers in hierdie verband ly. • Verbruikers het die reg om beskerm te word in bêrekoop-ooreenkomste. • Verskaffers moet ekwivalente of voortreflike produkte verskaf of 'n volle terugbetaling met rente aanbied as goedere in die bêrekoop nie deur besighede verskaf word nie.
Reg op billike/ regverdige/ redelike bepalings en voorwaardes	**Verbruikers het die reg om:** • Beskerming teen onbillike, onredelike of onregverdige kontrakbepalings. • Die hof te nader om billike en regverdige gedrag, bepalings en voorwaardes te verseker. • Besighede moet verbruikers skriftelike kennisgewings gee van klousules wat verbruikersregte kan beperk. • Besighede mag nie goedere teen onbillike pryse aan verbruikers bemark/ verkoop nie.
Reg op gelykheid in die verbruikersmark	• Besighede mag nie verskillende pryse vir dieselfde goedere / dienste hef nie. • Besighede moet nie teen enige groep verbruikers diskrimineer wanneer hulle hul produkte en dienste in verskillende gebiede/plekke bemark nie. • Besighede moet nie toegang tot goedere en dienste in die verbruikersmark beperk nie. • Besighede mag onder geen omstandighede die gehalte van hul goedere aan verskillende verbruikers verander nie, aangesien dit diskriminerend is.

Nuwe woorde

bêrekoop 'n Metode om 'n produk te koop en in verskeie paaiemente (twee of drie) daarvoor te betaal, voordat dit huis toe geneem word sonder die heffing van addisionele rente

Wenk

'n Bykomende voordeel sou wees om elke reg te identifiseer en te verduidelik.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 34 2022/03/27 23:46:45

Aktiwiteit 1.8 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Identifiseer die korrekte reg volgens die WVB wat deur ELK van die stellings hieronder verteenwoordig word.

1.1.1 Verskaffers mag nie vals inligting aan verbruikers verskaf nie.
1.1.2 Verbruikers kan rondkyk vir die beste pryse en dan ingeligte besluite neem.
1.1.3 Etikettering van produkte en handelsbeskrywings moet akkuraat aan verbruikers verskaf word.
1.1.4 Verbruikers het die reg om beskerm te word in bêrekoop-ooreenkomste.
1.1.5 Besighede mag nie verskillende pryse vir dieselfde goedere en dienste hef nie.

(5 × 2) (10)

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

UITSTEKENDE KLEREHANDELAARS (UKH)

Uitstaande Klerehandelaars (UKH) het `n aansienlike bedrag geld bestee om alle personeellede oor wetgewing op te lei. Die verskillende wette het verskillende doelwitte, wat die volgende kan insluit:

- Versekering dat krediet op gelyke grondslag beskikbaar is vir alle kwalifiserende verbruikers.
- Bevordering van verantwoordelike verbruikersgedrag.
- Vasstel van nasionale standaarde om verbruikers te beskerm, ongeag hul ekonomiese status.

2.1.1 Haal TWEE doelwitte van die WVB uit die scenario hierbo aan. (2)
2.1.2 Beskryf kortliks optredes wat as 'n oortreding van die WVB beskou word. (4)
2.1.3 Verduidelik die negatiewe impak van die WVB op UKH as 'n besigheid. (6)
2.1.4 Bespreek enige VIER verbruikersregte ten opsigte van die WVB. (12)
2.1.5 Gee raad aan UKH oor die strafmaatreëls vir oortreding van die WVB. (6)

[30]

QR-KODE

Die doel van die skakel is vir verdere lees. Die gids verskaf bykomende besonderhede oor die regte van verbruikers in die konteks van die WVB.

https://www.westerncape.gov.za/other/2012/4/guide-to-cpa.pdf

QR-KODE

Die doel van die artikel is vir jou om oor die implikasie van die WVB op die hedendaagse/kontemporêre sakewêreld te reflekteer.

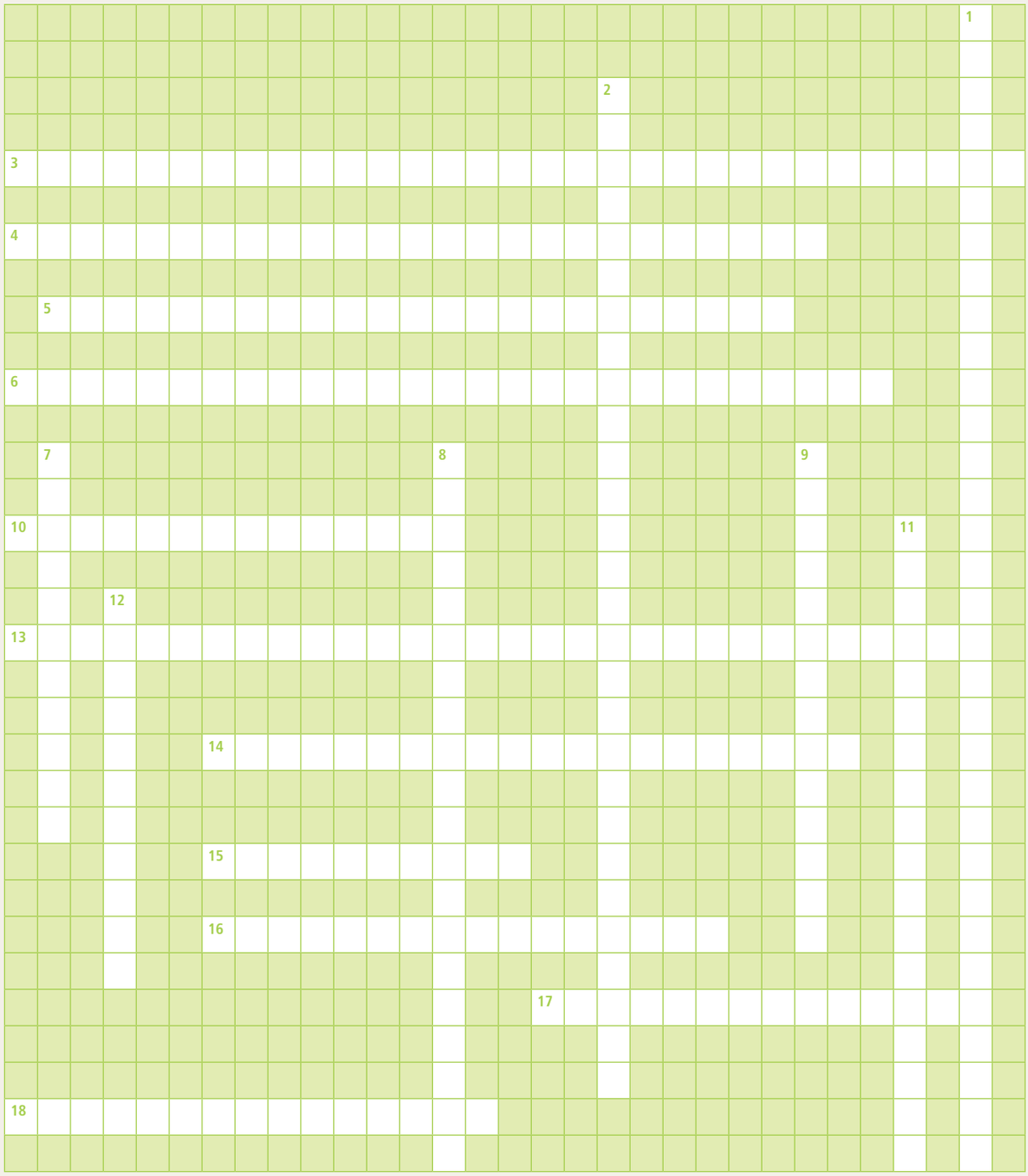
https://www.grocotts.co.za/2021/02/09/as-a-consumer-do-you-have-rights

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 35 2022/03/27 23:46:45

Konsolidasie

VRAAG 1: BLOKKIESRAAISEL

Voltooi die blokkiesraaisel deur die leidrade te gebruik wat hieronder verskaf word.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 36 2022/03/27 23:46:45

Konsolidasie

DWARS		AF	
3	Die Nasionale Vaardigheidsontwikkelingstrategie (NVOS) en Menslike hulpbron-ontwikkelingstrategie (MHOS) is as gevolg van hierdie Wet ingestel.	1	Die tipe verlof wat aan 'n werknemer toegestaan word om die begrafnis van 'n nabye familielid by te woon.
4	Gesonde verhoudings tussen werknemers en werkgewers, en vakbonde en werkgewersorganisasies word deur hierdie wetgewing bevorder.	2	Die regulerende liggaam wat verbruikers oor hul regte opvoed, en die kredietbedryf in Suid-Afrika monitor.
5	Besighede wat voorgee dat hulle aan die BBSEB voldoen deur inligting wat verband hou met BBSEB te vervals of te lieg oor die bestuursposisies van swart werknemers.	7	Die BBSEB-pilaar wat daarop fokus om meer geleenthede vir swart mense te skep om eienaars en entrepreneurs te word.
6	Hierdie wetgewing is gepromulgeer om hoofsaaklik regstellende aksie te bevorder.	8	'n Dokument wat uiteensit hoe die onderneming van voorneme is om gelyke indiensneming oor 'n tydperk van vyf jaar te bereik.
10	Gestruktureerde leerprogramme wat beide praktiese en teoretiese opleiding insluit wat bydra tot 'n NKR-erkende kwalifikasie.	9	Hierdie verbruikersreg bepleit die vermoë van die verbruiker om ingeligte keuses te maak voordat aankope gedoen word.
13	Die primêre reguleerder van verbruiker-en-besigheid interaksies in Suid-Afrika en is gestig om die ekonomiese welsyn van verbruikers te bevorder en te verseker.	11	Die beleid en proses om voorkeure in werksgeleenthede aan voorheen benadeelde mense te verskaf.
14	Beskerm beide uitleners en leners teen nalatige uitleenpraktyke.	12	Die wetlike proses om werknemers nie toe te laat om die besigheidsperseel te betree nie, tydens stakingsaksies om plundering en skade aan eiendom te voorkom.
15	Hierdie regulerende liggaam besluit oor aangeleenthede wat verband hou met arbeidsgeskille wat nie deur die KVBA opgelos kan word nie.		
16	'n Dokument uitgereik deur 'n geregshof aan 'n besigheid wat die besigheid dwing om aan 'n spesifieke aspek van die wetgewing te voldoen.		
17	Onderhandelinge tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies oor arbeidsverwante kwessies soos aanvraag vir hoër lone.		
18	'n Statutêre liggaam van die Vergoedingsfonds wat die Minister van Arbeid raad gee oor kwessies soos beleidsake aan die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes, 1997 (Wet 61 van 1997).		

(2 × 18) (36)

VRAAG 2

2.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraag nommer (2.1.1 tot 2.1.5) neer, byvoorbeeld. 2.1.5 D.

2.1.1 Besighede pas die BBSEB-pilaar van … toe wanneer swart werknemers by die besluitnemingsprosesse ingesluit word.

- **A** bestuursbeheer
- **B** vaardigheidsontwikkeling
- **C** sosio-ekonomiese ontwikkeling
- **D** ondernemings- en verskaffersontwikkeling (OVO)

2.1.2 Die reg op (tot)… beskryf dat besighede kredietbewyse en voorafbetaalde dienste aan verbruikers moet nakom volgens die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB), 2008 (Nr. 68 van 2008).

- **A** redelike bepalings en voorwaardes
- **B** gelykheid in die verbruikersmark
- **C** regverdige en eerlike handelinge
- **D** aanspreeklikheid van verskaffers

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 37 2022/03/27 23:46:45

Konsolidasie

2.1.3 Die … maak voorsiening vir die instelling van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA).

- **A** Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Nr. 66 van 1995)
- **B** Wet op Gelyke Indiensneming, 1998 (Nr. 55 van 1998)
- **C** Nasionale Kredietwet, 2005 (Nr. 34 van 2005)
- **D** Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes, 1997 (Nr. 61 van 1997)

2.1.4 Mihle is geregtig op 6 weke betaalde … -verlof binne `n tydperk van 36 maande volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Nr. 75 van 1997).

- **A** jaarlikse
- **B** kraam
- **C** siek
- **D** gesin-verantwoordelikheids

2.1.5 Hierdie wetgewing is gepromulgeer met die primêre doel om regstellende aksie te bevorder.

- **A** Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB), 2003 (Nr. 53 van 2003, gewysig in 2013)
- **B** Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Nr. 66 van 1995)
- **C** Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Nr. 97 van 1998)
- **D** Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Nr. 55 van 1998)

(5 × 2) (10)

2.2 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A-J) langs die vraag nommer (2.2.1 – 2.2.5) neer, byvoorbeeld, 2.2.6 J.

KOLOM A		KOLOM B	
2.2.1	Sektorale Onderwys-en-Opleidingsowerhede (SOOO's)	**A**	werknemers moet dubbel hul normale loon betaal word volgens hierdie bepaling van die WBDV
2.2.2	Publieke vakansiedae	**B**	slegs 'n paar voorheen benadeelde mense in die ekonomie is bevoordeel
2.2.3	Swart Ekonomiese Bemagtiging (SEB)	**C**	hierdie liggaam is gevorm as gevolg van die stigting van die NKW
2.2.4	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA)	**D**	beoog om die land se rykdom oor 'n breër spektrum van die samelewing te versprei
2.2.5	Wet op Gelyke Indiensneming (WGI)	**E**	beperk blootstelling en toegang tot leerlingskappe vir werknemers
		F	ontwikkel vaardigheidsplanne vir die verskillende ekonomiese sektore in Suid-Afrika
		G	'n onafhanklike liggaam vir die beslegting van geskille wat samewerking en industriële vrede bevorder
		H	werknemers moet een en 'n half keer hul normale loon betaal word volgens hierdie bepaling van die WBDV
		I	moedig diversiteit aan en bevorder billike behandeling in die werkplek
		J	verskaf vergoeding vir werksplekbeserings

(5 × 2) (10)
[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 38 2022/03/27 23:46:45

Konsolidasie

VRAAG 3

3.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

DENISHA HANSEN VERVAARDIGERS (DHV)

Denisha Hansen Vervaardigers spesialiseer in die vervaardiging van mansklere. Die onderneming sukkel om hul krediteure te betaal weens die hoë inflasiekoers. Daar is sekere wetgewing wat DHV tans oortree. Die besigheid betaal nie die 1% VOH nie, ongeag daarvan dat die jaarlikse salarisrekening R6 500 000 is. Wanneer werkers op Sondae werk, word hulle die normale tarief betaal. Weens frontering het hierdie wanvoorstelling groter toegang tot staatstenders tot gevolg gehad. Daarbenewens word die land van oorsprong vir die materiaal wat gebruik word nie in die etikette van die kledingstukke aangedui nie. Verder word daar dikwels nie aan regstellende aksie-vereistes voldoen nie.

3.1.1 Identifiseer VIER Wette waaraan DHV nie voldoen nie. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.1.1 te beantwoord.

	WETTE	MOTIVERING
1		
2		
3		
4		

(12)

3.2 Noem VIER verbruikersregte volgens die Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Nr. 34 van 2005). (4)

3.3 Beskryf kortliks die rol van SOOO's in die ondersteuning van die implementering van die WVO. (6)

3.4 Verduidelik ouerskapverlof as 'n bepaling van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Nr. 75 van 1997). (6)

3.5 Bespreek die negatiewe impak van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Nr. 55 van 1998) op besighede. (6)

3.6 Stel maniere voor waarop besighede die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBBEE), 2003 (Nr. 53 van 2003, gewysig in 2013) kan nakom. (6)

[40]

VRAAG 4

4.1 Identifiseer die wetgewing wat in ELK van die stellings hieronder van toepassing is.

4.1.1 Beoog om billike verspreiding van rykdom onder alle bevolkingsgroepe in Suid-Afrika te versnel.

4.1.2 Ingestel om hoë vlakke van verbruikerskuld te bekamp.

4.1.3 SOOO's is gestig as gevolg van die promulgering van hierdie wetgewing.

4.1.4 Beskryf die wetlike aspekte van indiensnemingskontrakte.

4.1.5 Werkgewers maak bydraes tot die Vergoedingsfonds in die geval van werksplekongelukke, beserings en sterftes.

(5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 39 2022/03/27 23:46:45

Konsolidasie

4.2 Beskryf kortliks die doel van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Nr. 97 van 1998). (6)

4.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

NKWENKWANA PROFESSIONELE HAARSTILISTE (NPH)

'n Haarstilis by Nkwenkwana Professionele Haarstiliste het nie al die bestanddele van een van die haarprodukte aan 'n kliënt verklaar nie. Die kliënt het 'n allergiese reaksie getoon en moes in die hospitaal opgeneem word. Verkoopspersoneel het ook kliënte geteister om aankope te doen. Die bestuur van NPH is teleurgesteld oor die ernstige oortreding van die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB), 2008 (NR. 68 van 2008) omdat dit die naam van NPH beswadder het.

4.3.1 Identifiseer TWEE verbruikersregte wat deur NPH geskend is. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.3.1 te beantwoord.

	VERBRUIKERSREGTE	MOTIVERING
1		
2		

4.3.2 Verduidelik enige TWEE verbruikersregte soos uiteengesit in die WVB, behalwe die waarna in die scenario hierbo verwys word. (6)

4.3.3 Beveel maniere aan waarop besighede die WVB kan nakom. (6)

4.4 Evalueer die impak van die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes (WVBBS/COIDA), 1997 (Nr. 61 van 1997) op besighede. (6)

[40]

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES EN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE)

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Nr. 75 van 1997), en die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Nr. 66 van 1995) is onlangse wetgewing wat 'n impak op die bedrywighede van besighede het. Besighede moet voldoen aan die bepalings van die WBDV. Dit is belangrik dat alle besighede moet waak teen optrede wat as `n oortreding van die wet beskou kan word.

Skryf 'n opstel oor die WBDV en die WAV waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van die WBDV.
- Verduidelik VIER bepalings van die WBDV.
- Bespreek die impak van die WAV op besighede.
- Gee raad aan besighede oor optredes wat as oortredings van die WAV beskou word. **[40]**

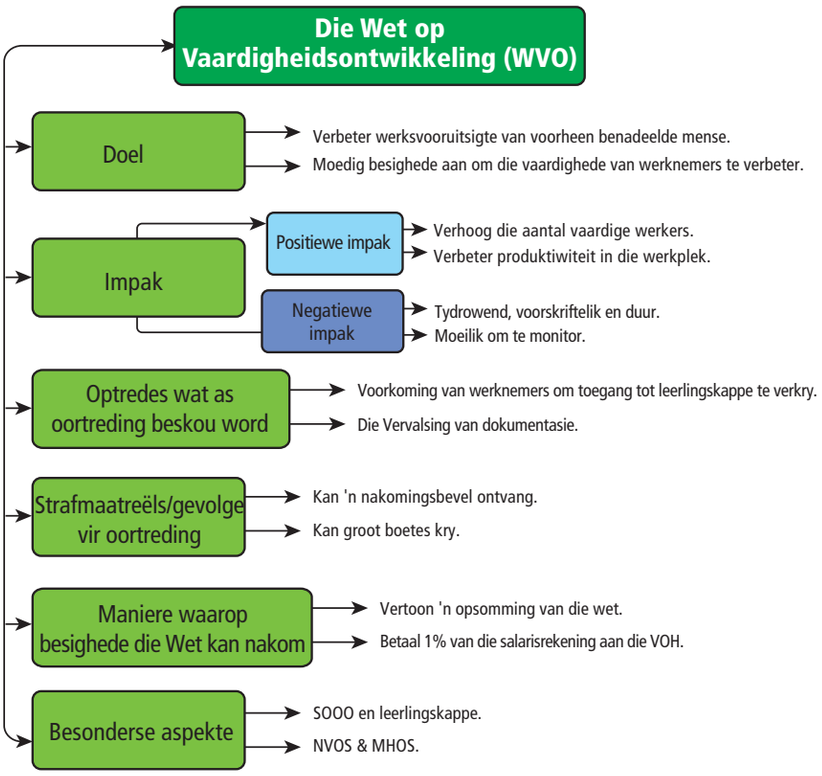
Wenk

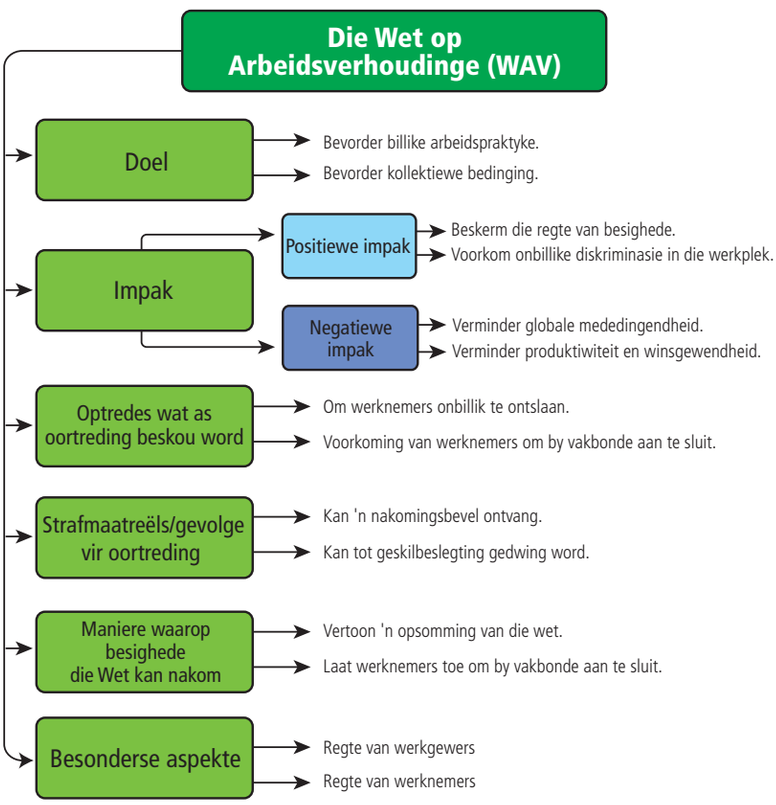
Daar is geen vasgestelde opstelle in Besigheidstudies nie. Dit is hoogs moontlik dat 'n verskeidenheid sub-onderwerpe binne 'n hoofonderwerp in dieselfde opstel geëksamineer kan word, soos met die opstel aan die linkerkant. Dit is dus belangrik om 'n verskeidenheid opstel-tipe vrae te oefen.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 40 2022/03/27 23:46:45

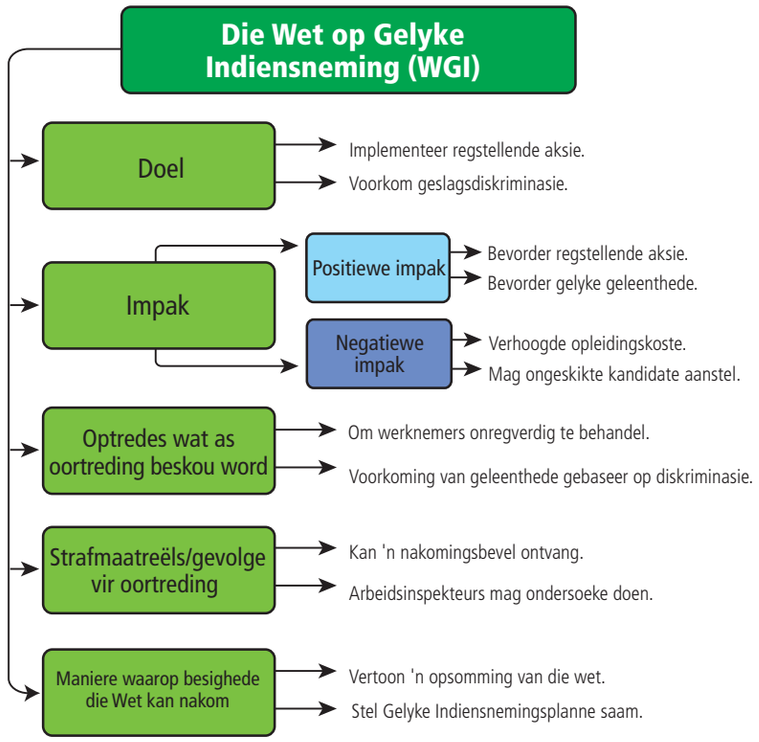
Breinkaart: Onderwerp 1 – Die impak van onlangse wetgewing op besighede

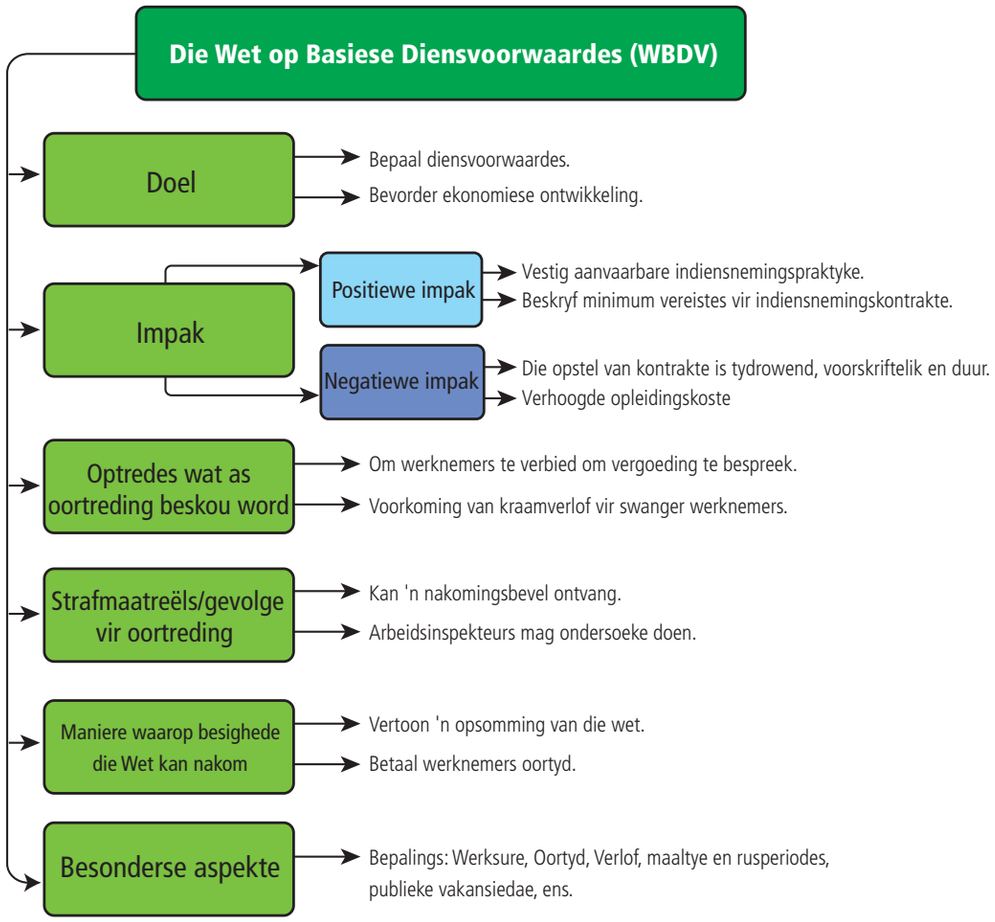
Gebruik die breinkaart as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



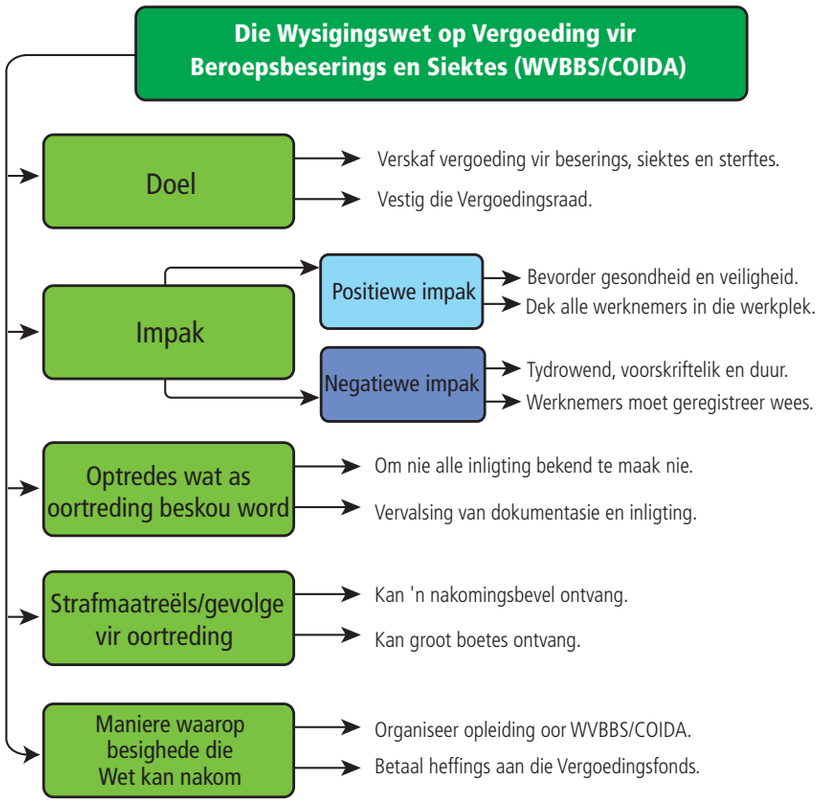


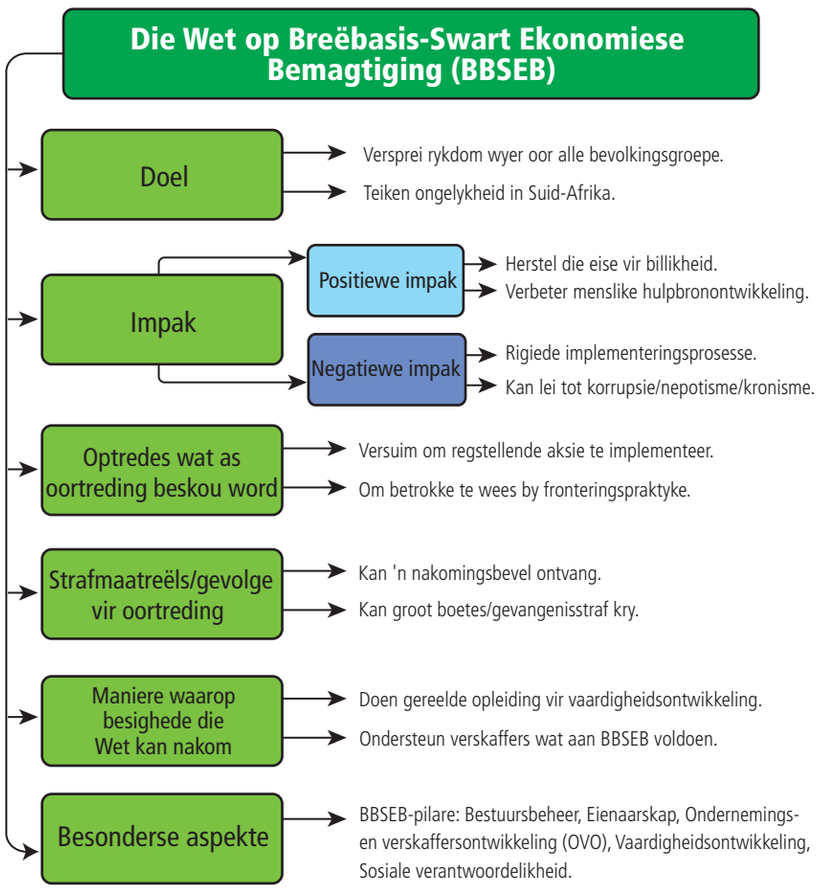
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 41 2022/03/27 23:46:45





BS GRAAD 12 LB AFR.indb 42 2022/03/27 23:46:46





BS GRAAD 12 LB AFR.indb 43 2022/03/27 23:46:46

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

Die Nasionale Kredietwet (NKW)

- **Doel**
  - Bevorder verantwoordelike toestaan van krediet.
  - Beskerm finansiële belange van verbruikers.
- **Impak**
  - **Positiewe impak**
    - Beskerming teen nie-betalende kliënte.
    - Meer kliënte deur kredietverkope.
  - **Negatiewe impak**
    - Komplekse en duur skuldinvorderingsprosedures.
    - Om nie-betaalde leners te swartlys is 'n laaste uitwe
- **Optredes wat as oortreding beskou word**
  - Om betrokke te raak by diskriminerende praktyke.
  - Roekelose toestaan van krediet.
- **Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding**
  - NKR kan 'n boete oplê.
  - Die besigheidslisensie kan teruggetrek word.
- **Maniere waarop besighede die Wet kan nakom**
  - Voer kredietkontrole uit.
  - Registreer by die Nasionale Kredietreguleerder (NKR)
- **Besonderse aspekte**
  - Regte van verbruikers ten opsigte van die NKW.

Die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB)

- **Doel**
  - Bevorder verantwoordelike verbruikersgedrag.
  - Bevorder verbruikersbeskerming.
- **Impak**
  - **Positiewe impak**
    - NVK laat toe dat dispute opgelos word.
    - Verbeter die beeld van die besigheid.
  - **Negatiewe impak**
    - Implementerings prosedures is tydrowend, voorskriftelik en duur.
    - Kan hul mededingende voordeel verloor.
- **Optredes wat as oortreding beskou word**
  - Om verskillende pryse te vra vir dieselfde goedere.
  - Weiering om inligting aan kliënte te verskaf.
- **Strafmaatreëls/gevolge vir oortreding**
  - Kan 'n nakomingsbevel ontvang.
  - Die besigheidslisensie kan teruggetrek word.
- **Maniere waarop besighede die Wet kan nakom**
  - Laat 'n 5-dae afkoel periode toe.
  - Maak verkooppryse bekend.
- **Besonderse aspekte**
  - Verbruikersregte: Reg om te kies, reg op regverdige en eerlike handelinge, reg op billike bepalings en voorwaardes, ens.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 44 2022/03/27 23:46:46

KWARTAAL 1

2 Die menslike hulpbronnefunksie

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 2.1 Werwing
- Eenheid 2.2 Keuring
- Eenheid 2.3 Induksie
- Eenheid 2.4 Plasing
- Eenheid 2.5 Salarisbepaling
- Eenheid 2.6 Byvoordele
- Eenheid 2.7 Die implikasies van die wetgewing op die menslike hulpbronfunksie

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen::

- Verduidelik/Brei uit oor die betekenis van werwing, posontleding en sifting as deel van die keuringsprosedure
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die werwingsprosedure
- Onderskei tussen posbeskrywing en posspesifikasie as komponente van 'n posontleding
- Identifiseer posbeskrywing en posspesifikasie vanuit gegewe stellings en scenario's
- Verduidelik/Bespreek/Ontleed die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van die bogenoemde metodes van werwing
- Identifiseer/Gee voorbeelde van bronne van interne/ eksterne werwing van gegewe scenario's/stellings
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die keuringsprosedure
- Bespreek/Verduidelik die doel van 'n onderhoud
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die rol van die onderhoudvoerder voor en tydens die onderhoud
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die rol van die kandidaat/ aansoeker tydens die onderhoud
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van 'n indiensnemingskontrak
- Noem/Beskryf kortliks/Benoem die besonderhede/ aspekte/inhoud van 'n indiensnemingskontrak
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die wetlike vereistes/ wettigheid van 'n indiensnemingskontrak
- Ontleed 'n indiensnemingskontrak uit gegewe scenario's en maak aanbevelings vir verbetering

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 45 2022/03/27 23:46:46

Leerdoelwitte

- Noem/Beskryf Kortliks/Verduidelik/Bespreek die redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van induksie
- Beskryf Kortliks/Bespreek/Verduidelik die doel van induksie
- Benoem/Beskryf kortliks aspekte wat by die induksieprogram ingesluit moet word
- Evalueer 'n induksieprogram uit gegewe scenario's en maak aanbevelings vir verbetering
- Bespreek/Verduidelik die voordele van induksie vir besighede
- identifiseer die voordele van induksie vanuit gegewe scenario's
- Brei uit oor die betekenis van plasing
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die plasingsprosedure
- Bespreek/Verduidelik die belangrikheid van opleiding/vaardigheids-ontwikkeling as deel van die menslike hulpbronfunksie
- Verduidelik/Onderskei tussen stukwerk en tyd-verwante salarisbepalingsmetodes
- Verduidelik die verband tussen salarisbepaling en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes
- Noem/Benoem/Gee voorbeelde van byvoordele vir werknemers soos, pensioen, mediese hulp/bystand, voorsorgfonds en toelaes
- Bespreek/Evalueer die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van byvoordele op besighede
- Bespreek/Evalueer die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van byvoordele op besighede
- Verduidelik WVF as 'n voordeel wat deur die wet vereis word (verpligte voordeel)
- Bespreek die implikasies van die volgende wetgewing op die menslike hulpbronfunksie:
  - Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995)
  - Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997)
  - Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998)
  - Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998).

Kernbegrippe

- **Aansoeker/kandidaat:** die persoon wat die vrae tydens die onderhoud beantwoord.
- **Byvoordele:** voordele wat verskaf word deur die besigheid aan werknemers bykomend tot hul salarisse.
- **Curriculum Vitae (CV):** 'n kort opsomming van die opleiding, kwalifikasies, ondervinding, vaardighede, vorige beroepe en spesiale persoonlikheidseienskappe van 'n individu wat gebruik word wanneer vir werk aansoek gedoen word.
- **Eksterne werwing:** proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste van buite die besigheid te verkry.
- **Indiensnemingskontrak:** 'n wetlik bindende ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer.
- **Induksie:** sluit inleidende opleiding van nuwe werkers aan die werkplek/organisasie in wat waardevolle inligting oor produkte/dienste/prosesse/prosedures/beleide/onmiddellike span en bestuur insluit.
- **Interne werwing:** proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste binne die besigheid te verkry.
- **Keuring:** die keuse van 'n gekwalifiseerde kandidaat of aansoeker vir 'n beskikbare pos gebaseer op die vereistes van posontleding.

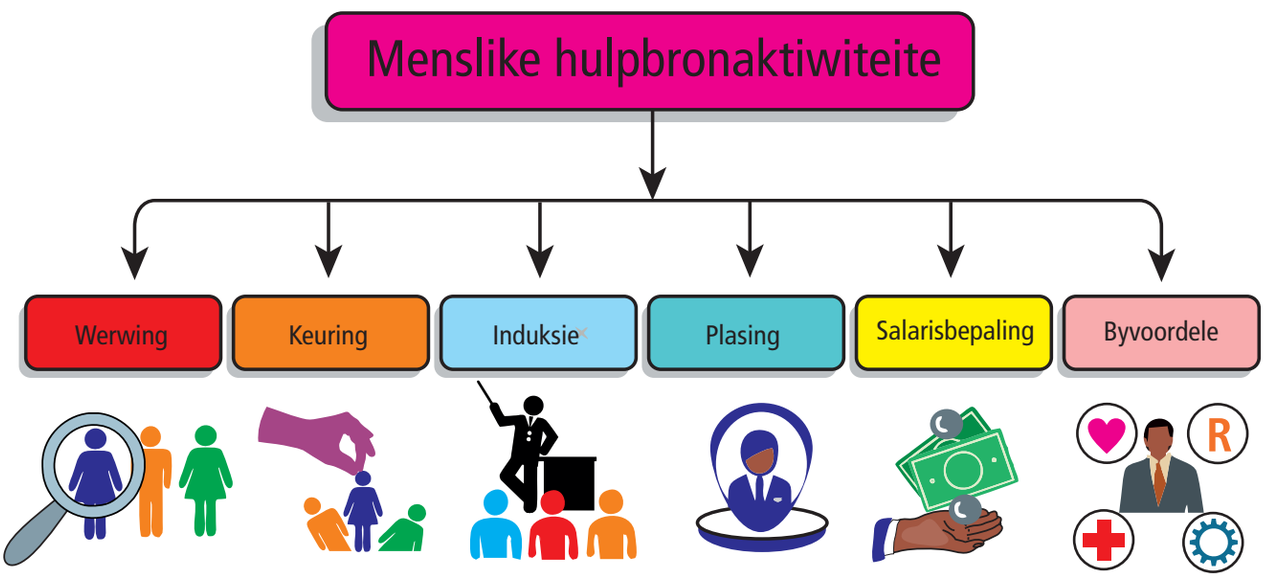
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 46 2022/03/27 23:46:46

Kernbegrippe

- **Keuringsprosedure:** die proses wat gevolg moet word voordat aanstellings gemaak word.
- **Onderhoud:** 'n formele vergadering waar inligting tussen die onderhoudvoerder en die kandidaat/aansoeker uitgeruil word.
- **Onderhoudvoerder:** individu/bestuurder wat verantwoordelik is vir die vra van vrae tydens die voer van die onderhoud.
- **Plasing:** geselekteerde kandidate word aangestel/geposisioneer waar hulle optimaal sal funksioneer en waarde tot die besigheid sal toevoeg.
- **Posbeskrywing:** beskryf pligte/verantwoordelikhede van 'n spesifieke pos.
- **Posontleding:** 'n hulpmiddel wat deur die menslike hulpbronfunksie gebruik word om inligting oor die onderneming se arbeidsmag te bekom en te ontleed, sodat hulle die regte persoon in die regte pos kan plaas en dit bestaan uit die posbeskrywing en posspesifikasie.
- **Posspesifikasie:** beskryf die minimum aanvaarbare persoonlike eienskappe/ vaardighede/ kwalifikasies wat nodig is vir die pos.
- **Voorlopige siftingsonderhoude:** 'n kort vorm van onderhoudvoering met potensiële kandidate om te bepaal watter kandidate aan die spesifieke kriteria voldoen.
- **Werwing:** proses wat deur 'n besigheid gebruik word om sekere vakatures in die besigheid te identifiseer en geskikte kandidate daarvoor te lok.

Inleiding

Die menslike hulpbronnefunksie is verantwoordelik vir 'n wye verskeidenheid kernfunksies. Hierdie funksie speel een van die mees kritiese rolle in 'n besigheid omdat die toepassing van gesonde menslike hulpbronpraktyke en -beleide hoofsaaklik die tipe werknemers wat die besigheid in diens neem/lok, beïnvloed. Die menslike hulpbronnefunksie bestaan uit verskeie komponente, of aktiwiteite. Dit sluit in werwing, keuring, induksie, plasing, salarisbepaling, byvoordele en wetgewing. Hierdie dissiplines, funksies, komponente en aktiwiteite is almal gemik op die bereiking van die organisatoriese doelwitte.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 47 2022/03/27 23:46:47

Eenheid 2.1 Werwing

Inleiding tot werwing

In Graad 11 het ons oor die betekenis van werwing, die werwingsprosedure, die komponente van posontleding, sowel as interne en eksterne metodes van werwing geleer. Werknemers is die mees waardevolle bate van 'n besigheid, en daarom word die sukses van 'n besigheid sterk beïnvloed deur gesonde werwingsprosesse wat deur die menslike hulpbronfunksie toegepas word. Werwing beoog/mik om die beste moontlike aansoekers te lok/verkry wat oor die vereiste vaardighede/kennis/kwalifikasies/bevoegdhede/ervaring beskik om vakatures/beskikbare poste te vul. Die menslike hulpbron-afdeling moet gebruik maak van betroubare werwingsprosedures/ prosesse/stelsels om spesifieke menslike hulpbrondoelwitte te bereik.

QR-KODE

Die werwingsproses

https://www.youtube.com/watch?v=OJNcYZvToGY

Die betekenis van werwing

- Die proses wat deur 'n besigheid gebruik word om sekere vakatures in die besigheid te identifiseer en geskikte kandidate daarvoor te lok.
- Besighede kan kies om 'n interne of eksterne metode van werwing te gebruik.
- Die metode wat hulle kies sal afhang van die aard/vereistes van die vakature.
- Werwing is 'n deurlopende proses omdat werknemers hul werk verlaat vir ander werke/bevorderings behaal/aftree/omdat nuwe tegniese/tegnologiese vaardighede vereis word.
- Dit begin met die proses om aktief kandidate vir 'n vakature te soek/vind, tot die suksesvolle integrasie van die kandidaat in die besigheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 48 2022/03/27 23:46:48

Werwingsprosedure

- Die menslike hulpbronbestuurder (MHB) moet die pos evalueer en `n posontleding voorberei, om werwingsbehoeftes te identifiseer.
- Die MHB moet die posspesifikasie/sleutelprestasie-areas aandui om geskikte kandidate te lok.
- Kies die metode van werwing, bv. interne/eksterne werwing, om die geskikte aansoekers/kandidate te bereik/te teiken.
- Indien eksterne werwing gekies word, moet die relevante werwingsbronne gekies word, bv. werwingsagentskappe/tersiêre instellings/koerante/ elektroniese media, ens.
- Vakatures kan intern geadverteer word via interne e-pos/mededeling/ plakkate/interne kennisgewingborde ens.
- Indien daar aanvanklik op interne besluit was en dit onsuksesvol was, sal eksterne werwing oorweeg moet word.
- Die advertensie moet voorberei word met die relevante inligting, bv. die naam van die maatskappy, kontakbesonderhede, kontakpersoon, ens.
- Plaas die advertensie in die geselekteerde media wat sal verseker dat die beste kandidate aansoek doen.

Wenk

Maak seker dat jy die werwingsprosedure baie goed ken, aangesien dit tussen 8 tot 12 punte kan tel, afhangende van die afdeling waarin die vraag gevra word.

Die betekenis van posontleding

- 'n Posontleding is 'n hulpmiddel wat deur die menslike hulpbronfunksie gebruik word om inligting oor die besigheid se arbeidsmag te verkry en te ontleed. Hierdie inligting word dan gebruik om die regte persoon in die regte pos te plaas/werf.
- 'n Posontleding bestaan uit 'n posbeskrywing en posspesifikasie.
- Die werkgewer moet duidelik wees oor die aard/tipe werk wat 'n potensiële werknemer sal moet verrig sodat 'n toepaslike posbeskrywing en posspesifikasie voorberei kan word.

Wenk

Die woord: 'posontleding' moet jou dadelik aan posbeskrywing en posspesifikasie laat dink.

Die onderskeiding/verskille tussen posbeskrywing en posspesifikasie

Posbeskrywing	Posspesifikasie
• Beskryf pligte/verantwoordelikhede van 'n spesifieke werk.	• Beskryf die minimum aanvaarbare persoonlike eienskappe/ vaardighede/ kwalifikasies wat nodig is vir die werk.
• 'n Geskrewe beskrywing van die pos en sy vereistes./'n Opsomming van die aard/tipe werk.	• 'n Geskrewe beskrywing van spesifieke kwalifikasies/ vaardighede/ervaring wat nodig is vir die pos.
• Beskryf sleutelprestasie-areas vir 'n spesifieke pos, byvoorbeeld postitel/ pligte/werksomstandighede/ ligging van die werkplek/verhouding van die pos met ander poste in die besigheid, ens.	• Beskryf sleutelvereistes vir die persoon wat die pos sal vul, byvoorbeeld, formele kwalifikasies/ bereidwilligheid om te reis/ ongewone werksure, ens.

Wenk

Posbeskrywing staan ook bekend as taakbeskrywing, en posspesifikasie staan ook bekend as taakspesifikasie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 49 2022/03/27 23:46:48

Wenk

Jy moet goeie kennis van beide interne werwing en eksterne werwing hê.

A Nuwe woorde

interne werwing die proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste van binne die besigheid te verkry

roofwerwing om 'n spesifieke kandidaat te identifiseer en te nader wat kenmerkende eienskappe vir 'n pos het (In Engels – headhunting)

Werwingsmetodes

Twee hoof/sentrale metodes van werwing kan deur 'n besigheid gebruik word. Die metode van werwing wat deur die besigheid gebruik word, word bepaal deur die aard/tipe werk en hul spesifieke vereistes.

Interne werwing

Bronne van interne werwing

- Interne e-posse / intranet / webblad aan personeel
- Mededeling/Oorvertelling (word-of-mouth)
- Besigheid-nuusbriewe/omsendskrywes
- Interne- / bestuursverwysings
- Interne kantoor-kennisgewingbord van die besigheid
- Interne bulletins
- Aanbeveling van huidige werknemers
- **Roofwerwing** binne die besigheids- of organisatoriese databasis

Die impak van interne werwing

Positiewe/Voordele

- Die besigheid behou bestaande werknemers deur bevorderings/oorplasings van binne die besigheid.
- Geleenthede vir bevordering beloon goeie werk en motiveer huidige werknemers.
- Moraal en produktiwiteit van personeel verhoog indien geskikte personeellede gereeld bevorder word en die induksieproses sal vinniger en makliker afgehandel kan word.
- Huidige werknemers verstaan die bedrywighede/funksies van die besigheid.
- Die besigheid ken die persoonlikheid, sterk- en swakpunte van die kandidaat.
- Die werwingsproses is vinniger/goedkoper as die kandidate aan die besigheid bekend is.

Wenk

Die impak verwys na die positiewe(voordele) en/of negatiewe(nadele).

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Huidige werknemers mag moontlik nie nuwe idees in die besigheid inbring nie. Idees van huidige werknemers mag dalk beperk wees.
- Die bevordering van `n huidige werknemer, mag veroorsaak dat daar `n wrok ontstaan by sommige van die ander werkers, wat kan lei tot konflik of `n gebrek aan samewerking van hulle kant af.
- Die poel van aansoekers is nie so groot nie, aangesien dit beperk is tot slegs die huidige werknemers.
- Werknemers wat nie die nodige vaardighede vir die nuwe werk het nie, kan dalk bevorder word.
- Huidige werknemers moet dalk opgelei/ontwikkel word voordat hulle bevorder kan word, wat duur en tydrowend kan wees.
- Werknemers wat nie bevorder word nie, kan gedemotiveerd voel, wat produktiwiteit kan belemmer en moraal verlaag.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 50 2022/03/27 23:46:48

Eksterne werwing

Bronne van eksterne werwing

- Gedrukte media, byvoorbeeld koerante/ strooibiljette/tydskrifte
- Elektroniese media, byvoorbeeld radio/TV
- Sosiale media/sosiale netwerke/internet/besigheidswebwerwe
- Werwingsagentskappe
- Instappers (walk-ins)
- Roofwerwing (headhunting)
- Professionele verenigings
- Netwerking
- Onderwys-/opleidingsinstellings
- Plakkate/advertensieborde buite die besigheid

A Nuwe woorde

eksterne werwing die proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste van buite die besigheid te verkry.

Die impak van eksterne werwing

Positiewe/Voordele

- Nuwe kandidate bring nuwe talente/idees/ervarings/vaardighede/ kennis in die besigheid.
- Dit kan die besigheid help om regstellende aksie-, WGI- en BBSEB teikens te bereik.
- Daar is 'n groter aantal kandidate om uit te kies.
- Daar is 'n groter kans om geskikte kandidate met die vereiste vaardighede/ kwalifikasies/bevoegdhede/ervaring te kry wat nie veel opleiding/ontwikkeling nodig het nie wat koste kan verlaag.
- Minimaliseer ongelukkigheid/konflik onder huidige/bestaande werknemers wat moontlik vir die pos aansoek gedoen het.
- Algehele doeltreffendheid/produktiwiteit kan voorkom as die nuwe werker aktief waarde tot die besigheid toevoeg.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Eksterne bronne kan duur wees, byvoorbeeld werwingsagentskappe se fooie/ advertensies in koerante/tydskrifte.
- Die keuringsproses kan daartoe lei dat 'n oneffektiewe/onbevoegde kandidaat gekies word.
- Inligting oor CV's/verwysings is dalk nie betroubaar nie/mag vervals wees.
- Die werwingsproses neem langer/is meer tydrowend en duur aangesien agtergrondsondersoeke uitgevoer moet word.
- Nuwe kandidate neem gewoonlik langer om by 'n nuwe werksomgewing aan te pas.
- Indiensopleiding mag nodig wees, wat produktiwiteit gedurende die tyd van opleiding verlaag/koste van die besigheid verhoog.
- Nie-geskikte aansoeke kan die keuringsproses vertraag.

QR-KODE

Voordele en nadele van interne en eksterne werwing

https://www.youtube.com/watch?v=eWCq77UUEWs

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 51 2022/03/27 23:46:48

Aktiwiteit 2.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (WERWING)

Besighede besef die belangrikheid daarvan om die beste werknemers te werf wat sal bydra tot die bereiking van hul doelwitte. Dit is belangrik dat besighede beide die interne en eksterne werwingsmetodes oorweeg om hul doelwitte te bereik.

Skryf 'n opstel oor werwing waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Brei uit oor die betekenis van werwing.
- Verduidelik TWEE komponente van posontleding.
- Bespreek die werwingsprosedure.
- Gee raad aan besighede oor die impak van eksterne werwing op hul bedrywighede.

[40]

Eenheid 2.2 Keuring

A Nuwe woorde

keuring die keuse van 'n gekwalifiseerde kandidaat/aansoeker vir 'n beskikbare pos gebaseer op die vereistes van posontleding

Keuringsprosedure die proses wat gevolg moet word voordat aanstellings gemaak word

Inleiding

In Graad 11 het ons van die keuringsprosedure, die doel van 'n onderhoud, die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud, aspekte van indiensnemingskontrakte en wettigheid van indiensnemingskontrakte geleer. **Keuring** behels die doelgerigte keuse van die beste kandidaat/aansoeker vir 'n beskikbare pos gebaseer op die vereistes van die posontleding. Die toepassing van doeltreffende/korrekte keuringsprosedures is belangrik omdat 'n besigheid daarna moet streef om die mees vaardige kandidate/aansoekers vir 'n beskikbare pos aan te stel. Die verkeerde toepassing van die **keuringsprosedure** kan lei tot die vermorsing van baie waardevolle hulpbronne, soos finansies en tyd, en gevolglik sal die besigheid nie hul organisatoriese doelwitte bereik nie.

QR-KODE

MH: Keuring

https://www.youtube.com/watch?v=1RTeEPyktKY

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 52 2022/03/27 23:46:51

Keuringsprosedure

Opsie 1

- Bepaal regverdige assesseringskriteria waarop keuring gebaseer sal word.
- Gebruik die assesseringskriteria om alle CV's/aansoekvorms wat tydens werwing ontvang is, te evalueer. Doen voorlopige sifting - dit behels om die aansoeke wat ontvang is, volgens die kriteria vir die pos te sorteer.
- Kontroleer dat aansoekers nie vals dokumente soos vervalste sertifikate/grade/prestasies indien nie.
- Maak 'n voorlopige lys van alle aansoekers wat vir die pos kwalifiseer.
- Sif en kontroleer verwysings, kontroleer/kyk na byvoorbeeld aansoekers se kriminele rekords/kredietgeskiedenis/sosiale media, ens.
- Voer voorlopige siftingsonderhoude om geskikte aansoekers te identifiseer.
- Lig alle aansoekers in oor die uitkoms van die aansoek.
- Stel 'n kortlys van ongeveer vyf kandidate saam.
- Nooi die aansoekers/kandidate op die kortlys vir 'n onderhoud.
- Kandidate op die kortlys kan aan verskeie tipes keuringstoetse onderwerp word, byvoorbeeld vaardigheidstoetse.
- Sodra kandidate gekies is, word 'n skriftelike aanbod aan hulle gemaak.

OF

Opsie 2

- Ontvang dokumentasie, byvoorbeeld, aansoekvorms en sorteer dit volgens die kriteria van die pos.
- Evalueer **CV's** en stel 'n kortlys op/keur die aansoekers.
- Gaan inligting op CV's na en maak kontak met verwysings.
- Hou **voorlopige siftingsonderhoude** om aansoekers te identifiseer wat nie vir die pos geskik is nie, al voldoen hulle aan al die vereistes.
- Assesseer/Toets kandidate wat vir senior posisies aansoek gedoen het/om te verseker dat die beste kandidaat gekies word.
- Voer onderhoude met kandidate op die kortlys.
- Bied 'n geskrewe werksaanbod aan die gekose kandidaat(e).

Wenk

Maak seker dat jy opsie 2 baie goed bemeester om die maksimum punte in die eksamen vir hierdie afdeling te behaal.

A Nuwe woorde

Curriculum Vitae (CV)
'n kort opsomming van die opleiding, kwalifikasies, ondervinding, vaardighede, vorige beroepe en spesiale persoonlikheidseienskappe van 'n individu wat gebruik word wanneer vir werk aansoek gedoen word

voorlopige onderhoude
'n kort vorm van onderhoudvoering met potensiële kandidate om te bepaal watter kandidate aan die spesifieke kriteria voldoen

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 53 2022/03/27 23:46:51

Bestudeer die aantekeninge oor sifting as deel van die keuringsprosedure in die diagram hieronder.

Wenk

Maak seker dat jy in staat is om sifting as deel van die keuringsproses te verduidelik. Maak seker dat jy opsie 2 baie goed bemeester om die maksimum punte in die eksamen vir hierdie afdeling te behaal.

Sifting as deel van die keuringsprosedure

QR-KODE

Doel van die onderhoud

https://www.youtube.com/watch?v=mdyg8XOGGYo

Die doel van die onderhoud

- Skep 'n geleentheid waar inligting oor die besigheid en aansoeker uitgeruil kan word.
- Versamel inligting oor die sterkpunte en swakpunte van elke kandidaat.
- Bepaal 'n kandidaat se geskiktheid vir die pos./Bepaal of die kandidaat waarde tot die besigheid sal toevoeg.
- Help die werkgewer om 'n ingeligte besluit oor die mees geskikte kandidaat vir die pos te kies.
- Pas inligting wat deur die aansoeker verskaf is by die posvereistes.
- Evalueer die vaardighede/persoonlike eienskappe van die aansoeker.
- Verifieer tot 'n sekere mate die akkuraatheid van die inligting wat op die CV aangebied word.

A Nuwe woorde

Onderhoudvoerder individu/bestuurder wat verantwoordelik is vir die vra van vrae tydens die onderhoud/die voer van die onderhoud

Onderhoud 'n formele vergadering waar inligting tussen die onderhoudvoerder en die kandidaat/aansoeker uitgeruil word

Die rol van die onderhoudvoerder voor en tydens die onderhoud

Die rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud

- Die onderhoudvoerder moet 'n kernstel vrae ontwikkel gebaseer op die vaardighede/kennis/vermoëns/bevoegdhede wat vereis word.
- Gaan die aansoek na/verifieer die CV van elke kandidaat vir enigiets wat dalk verduidelik moet word.
- Bespreek en berei die plek voor vir die onderhoud.
- Stel die onderhoudsdatum vas./Verseker dat alle onderhoude op dieselfde datum plaasvind, indien moontlik.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 54 2022/03/27 23:46:51

- Stel 'n program op vir die verloop van die onderhoude, waarin daar dieselfde hoeveelheid tyd vir elke kandidaat geskeduleer/toegelaat word.
- Stel alle paneellede wat die onderhoud voer in kennis van die datum en plek van die onderhoud.
- Ken dieselfde hoeveelheid tyd toe om onderhoude uit te voer met elke kandidaat op die program.

Die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud

- Sien toe dat die beplande hoeveelheid/geskeduleerde tyd vir elke kandidaat nie oorskry word nie.
- Stel lede van die onderhoudspaneel voor aan elke kandidaat/**aansoeker**.
- Laat die kandidaat/aansoeker op sy gemak voel.
- Verduidelik die doel van die onderhoud aan die paneel en die kandidaat/aansoeker.
- Skryf die antwoorde van die kandidaat/aansoeker neer vir toekomstige verwysing.
- Moenie die kandidaat/aansoeker verkeerd inlig/mislei nie.
- Gee 'n geleentheid vir die kandidaat/aansoeker om vrae te vra.
- Sluit die onderhoud af deur die kandidaat/aansoeker te bedank vir die bywoning van die onderhoud.
- Stel dieselfde stel vrae aan alle kandidate/aansoekers.

Die rol van die kandidaat/aansoeker tydens die onderhoud

- Groet die onderhoudvoerder op sy/haar naam met 'n stewige handdruk en 'n vriendelike glimlag.
- Luister aandagtig na die vrae voordat jy reageer.
- Maak oogkontak en hou 'n goeie postuur/lyftaal.
- Wees selfversekerd/self-geldend en openbaar 'n positiewe gesindheid.
- Wees nuuskierig en toon belangstelling in die besigheid.
- Vra vrae om duidelikheid te verkry.
- Toon respek en hanteer die onderhoud met die nodige belangrikheid.
- Wees eerlik oor foute en verduidelik hoe jy dit hanteer het.
- Ken jou sterk- en swakpunte en wees bereid om dit openlik te bespreek.
- Bedank die onderhoudvoerder vir die geleentheid wat gegee is om deel van die onderhoude te wees.

Betekenis van 'n indiensnemingskontrak

'n Indiensnemingskontrak:

- bepaal beide die regte en verantwoordelikhede van die werkgewer en die werknemer.
- spesifiseer die pligte wat deur die werknemer uitgevoer sal word in ruil vir vergoeding van die werkgewer.

Wenk

Die rol van die onderhoudvoerder is tweevoudig: ''voor en tydens die onderhoud".

Nuwe woorde

Aansoeker/kandidaat
die persoon wat die vrae tydens die onderhoud beantwoord

Het jy geweet

Weens COVID-19 word dit aanbeveel dat individue nie tydens 'n onderhoud hande skud nie, maar dat hulle elmboog-teen-elmboog aanraking as 'n vorm van erkenning kan oorweeg.

Wenk

Die aansoeker/kandidaat het slegs EEN rol, wat "tydens" die onderhoud is.

QR-KODE

Rol van die onderhoudvoerder

https://www.youtube.com/watch?v=u5s_3fb20GI

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 55 2022/03/27 23:46:52

QR-KODE

Indiensnemingskontrak betekenis en besonderhede

https://www.youtube.com/watch?v=gYv2EJwbAkc

Wenk

Maak seker dat jy nie die inhoud van 'n indiensnemingskontrak met die wettigheid van 'n indiensnemingskontrak verwar nie.

Besonderhede/aspekte/inhoud van 'n indiensnemingskontrak

Die volgende besonderhede moet deel vorm van 'n indiensnemingskontrak:

- persoonlike besonderhede van die werknemer
- besonderhede van die werkgewer, byvoorbeeld besigheidsnaam en adres, ens.
- postitel/posbenaming
- posbeskrywing, byvoorbeeld, pligte/werksvoorwaardes/verantwoordelikhede
- posspesifikasie , byvoorbeeld, formele kwalifikasies/ervaring/bereidheid om te reis
- datum van indiensneming/aanvang van diens
- plek waar die werknemer die meeste van sy/haar werkstyd sal deurbring en werksaktiwiteite sal uitvoer
- werksure, byvoorbeeld, normale ure/oortyd
- vergoeding, byvoorbeeld weeklikse-/twee-weeklikse-/maandelikse-betaling
- voordele/byvoordele/toelaes
- verlof, byvoorbeeld, siek-/kraam-/jaarlikse/aannemingsverlof/gesinsverantwoordelikheidsverlof
- salarisaftrekkings (verpligtend/nie-verpligtend)
- kontraktydperk/besonderhede van beëindiging
- proeftydperk
- handtekeninge van beide die werkgewer en werknemer
- lys van dokumente wat deel vorm van die kontrak, byvoorbeeld, aanstellingsbrief/gedragskode/etiese kode
- dissiplinêre beleid, byvoorbeeld reëls en dissiplinêre prosedures vir onaanvaarbare gedrag.

Nuwe woorde

eensydig optredes wat deur een party uitgevoer word sonder die instemming van die ander party

Wenk

Die woorde dienskontrak en indiensnemingskontrak kan uitruilbaar gebruik word.

Die wetlike vereistes/wettigheid van 'n indiensnemingskontrak

- 'n Indiensnemingskontrak is 'n ooreenkoms tussen die werkgewer en die nuwe werknemer, en is wetlik bindend.
- Die werkgewer en werknemer moet instem tot enige veranderinge aan die kontrak.
- Aspekte van die indiensnemingskontrak kan gedurende die dienstydperk heronderhandel word.
- Geen party mag aspekte van die indiensnemingskontrak **eensydig** verander nie.
- Die werkgewer en die nuwe werknemer moet albei die kontrak onderteken.
- Die indiensnemingskontrak moet 'n gedragskode en 'n etiese kode insluit.
- Dit mag geen vereistes bevat wat teenstrydig is met en nie aan die WBDV voldoen nie.
- Diensvoorwaardes/pligte/verantwoordelikhede/rolle van die werknemers moet duidelik uiteengesit word.
- Die vergoedingspakket, insluitend voordele moet duidelik aangedui word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 56 2022/03/27 23:46:52

Ontleding van 'n indiensnemingskontrak vanuit 'n gegewe scenario en aanbevelings vir verbetering

Voorbeeld-aktiwiteit oor die wetlike vereistes van indiensnemingskontrakte

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

LEWIS LOGISTIEKE (LL)

Lewis Logistieke het in Damian se indiensnemingskontrak gespesifiseer dat hy nie oortyd betaal sal word wanneer hy op 'n Sondag werk nie. Die bestuurder het nie die bepalings en voorwaardes van die indiensnemingskontrak aan Damian verduidelik nie. LL het eensydig veranderinge aan die indiensnemingskontrak aangebring. Die gedragskode is nie in die indiensnemingskontrak ingesluit nie. Damian is onbewus van die salaris wat hy gaan verdien.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 – 1.1.2 te beantwoord.

	WETLIKE VEREISTES UIT DIE SCENARIO AANGEHAAL (1.1.1))	REGSVEREISTES VOLGENS DIE INDIENSNEMINGSKONTRAK (1.1.2)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

1.1.1 Haal VYF maniere aan waarop Damian se indiensnemingskontrak nie aan die wetlike vereistes van 'n indiensnemingskontrak voldoen nie. (5)

1.1.2 Gee raad aan die bestuur van LL oor die wetlike vereistes van 'n indiensnemingskontrak gebaseer op VRAAG 1.1.1. (10)

[15]

VOORGESTELDE ANTWOORD

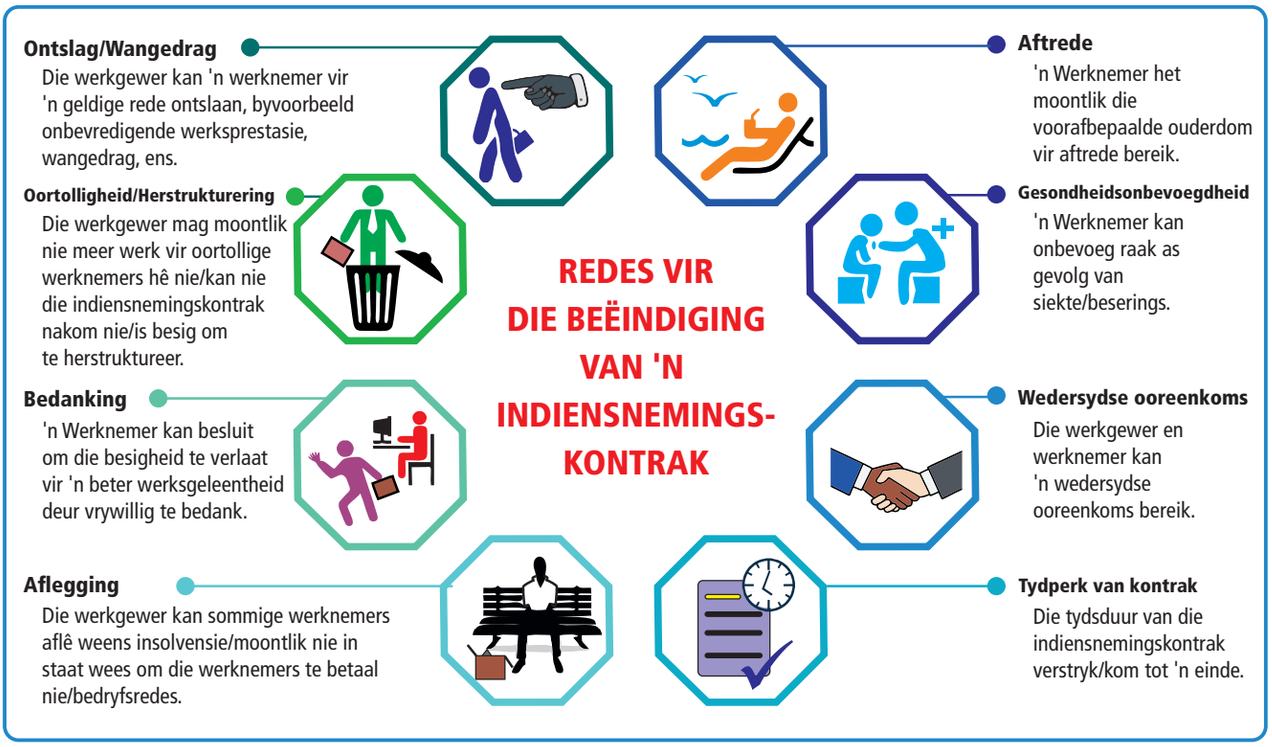
	WETLIKE VEREISTES UIT DIE SCENARIO AANGEHAAL (1.1.1)	REGSVEREISTES VOLGENS DIE INDIENSNEMINGSKONTRAK (1.1.2)
(1)	Lewis Logistiek het in Damian se indiensnemingskontrak gespesifiseer dat hy nie oortyd betaal sal word wanneer hy op 'n Sondag werk nie. ✓	Die indiensnemingskontrak moet voldoen aan die WBDV. Damian moet oortyd betaal word vir werk op 'n Sondag. ✓✓
(2)	Die bestuurder het nie die bepalings en voorwaardes van die indiensnemingskontrak aan Damian verduidelik nie. ✓	Die bestuurder/LL moet die bepalings en voorwaardes van die indiensnemingskontrak aan die werknemer verduidelik. ✓✓
(3)	LL het eensydig veranderinge aan die indiensnemingskontrak aangebring. ✓	Beide partye moet instem tot veranderinge wat aan die kontrak gemaak word. LL mag en behoort nie eensydig veranderinge aan die indiensnemingskontrak maak nie. ✓✓
(4)	Die gedragskode is nie in die indiensnemingskontrak ingesluit nie. ✓	Die kontrak moet 'n gedragskode en etiese kode insluit. ✓✓
(5)	Damian is onbewus van die salaris wat hy gaan verdien. ✓	Die vergoedingspakket en voordele moet in die kontrak aangedui word. ✓✓
	Submaks (5)	**Submaks (10)**

(15)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 57 2022/03/27 23:46:52

Bestudeer die aantekeninge oor die redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak in die diagram hieronder.

Redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak



QR-KODE

Redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak

https://www.youtube.com/watch?v=jCdw5xOKTYQ

Aktiwiteit 2.2 Huiswerk/Klaswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

RAJESH MOODLEY NETWERKE (RMN)

Rajesh Moodley Netwerke het Tamia betyds ingelig dat die onderhoudsproses 'n noodsaaklike komponent van die keurings-prosedure is. Tamia het aandagtig na vrae geluister voordat sy tydens die onderhoud gereageer het. Tamia het ook selfvertroue tydens die onderhoud getoon.

1.1.1 Haal TWEE rolle van Tamia as 'n kandidaat tydens die onderhoud uit die scenario hierbo aan. (2)

1.1.2 Beskryf DRIE ander rolle van Tamia as 'n kandidaat tydens die onderhoud. (6)

1.1.3 Verduidelik die doel van 'n onderhoud. (6)

1.1.4 Bespreek die keuringsprosedure as 'n menslike hulpbron-aktiwiteit. (6)

[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 58 2022/03/27 23:46:52

Eenheid 2.3 Induksie

Inleiding tot induksie

In Graad 11 het ons oor die betekenis en doel van induksie geleer. Induksie is die proses om nuwe werknemers bekend te stel aan die maniere waarop die besigheid aktiwiteite uitvoer, insluitend die beleide/programme ens. Besighede berei die induksieprogram voor voordat induksie plaasvind. Besighede moet dus prioritiseer dat induksie met nuwe werknemers uitgevoer word voordat hulle met werksaamhede begin. Werknemers wat behoorlike induksie ontvang het, verstaan vinnig die besigheidskultuur en verwagtinge.

QR-KODE

Induksie

https://www.youtube.com/watch?v=WS-Ffwkrm0U

Die betekenis van induksie

- Induksie is die proses om nuwe werknemers aan 'n besigheid/werksomgewing/organisasie bekend te stel.
- Nuwe werknemers raak vertroud met hul nuwe fisiese werksomgewing/organisasiekultuur/produkte en dienste.
- Inligting rakende die prosesse/prosedures/metodes van die besigheid word aan nuwe werknemers gekommunikeer.
- Die werksverwagtinge/rolle/verantwoordelikhede word aan nuwe werknemers verduidelik.

QR-KODE

Betekenis van induksie

https://www.youtube.com/watch?v=f9m-w3B731o

Die doel van induksie

Die doel van induksie is om

- Nuwe werkers aan bestuur/kollegas bekend te stel en sodoende professionele verhoudings op verskillende vlakke te vestig.
- Nuwe werkers inligting te gee oor die uitleg van die kantoor en/of geboue.
- Die nuwe werkers vertroud te maak met die organisasiestruktuur, d.w.s wie hul toesighouers en direkte bestuurders is.
- Geleenthede te skep vir nuwe werkers om verskillende afdelings te verken en te ervaar.
- Die nuwe werkers bekend te stel aan die veiligheidsregulasies en -reëls van die besigheid, sodat hulle hul rolle in terme veiligheid kan verstaan.
- Inligting aan nuwe werkers te kommunikeer oor die produkte of dienste wat die besigheid aanbied.
- Die doeltreffendheid van nuwe werkers te verseker sodat hulle meer produktief sal wees omdat hulle na die induksieproses, hul rolle beter sal verstaan.
- Die besigheid se beleide rakende etiese en professionele gedrag aan nuwe werkers oor te dra.

QR-KODE

Die doel/belangrikheid van induksie

https://www.youtube.com/watch?v=jnVioQM9PUE

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 59 2022/03/27 23:46:53

Aspekte wat by die induksieprogram ingesluit moet word

- Veiligheidsregulasies en -reëls
- Oorsig van die besigheid
- Toer deur die perseel/besigheid
- Inligting oor die besigheid se produkte/dienste
- Vergadering met senior bestuur wat die maatskappy se visie/missie/ waardes/ posontleding/daaglikse take sal verduidelik
- Inleiding tot sleutelpersone en onmiddellike kollegas
- Voorwaardes van indiensneming, byvoorbeeld, werksure/verlof-aansoekproses/ byvoordele/dissiplinêre prosedures, ens.
- Bespreking van die indiensnemingskontrak en diensvoorwaardes
- Bespreking van personeelbeleid, byvoorbeeld die maak van private telefoonoproepe/gebruik van die internet, ens.

Voordele van induksie vir besighede

- Nuwe werknemers wat vertroud is met die besigheid se beleid en prosedures kan maklik by hul nuwe werksomgewing aanpas.
- Nuwe werknemers leer meer oor die besigheid en verstaan hul rol in die besigheid en verwagtinge van die pos.
- Verhoogde produktiwiteit/doeltreffendheid en gehalte van diens/prestasie.
- Minimaliseer die behoefte aan deurlopende opleiding en ontwikkeling.
- Verbeterde/beter gefokusde opleiding kan verskaf word gebaseer op die uitslae wat uit die induksieproses verkry is.
- Nuwe werknemers voel dalk deel van die span wat positiewe moraal/ motivering tot gevolg het.
- Verminder personeelomset aangesien nuwe werknemers behoorlik induksie ontvang het.

Aktiwiteit 2.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

TIMBER HANDELAARS (TH)

Timber Handelaars ervaar 'n aansienlike verlaging in die personeelomsetkoers aangesien nuwe werknemers behoorlike induksie ontvang het. Dit het gelei tot verhoogde produktiwiteit en doeltreffendheid in die werkplek. TH moet verseker dat die korrekte aspekte by hul induksieprogram ingesluit word.

1.1.1 Brei uit oor die betekenis van induksie. (4)

1.1.2 Haal TWEE voordele van induksie vir TH uit die scenario hierbo aan. (2)

1.1.3 Beskryf kortliks DRIE ander voordele van induksie vir TH as 'n besigheid. (6)

1.1.4 Gee raad aan die bestuur van TH oor enige VIER aspekte wat by die induksieprogram ingesluit moet word. (8)

[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 60 2022/03/27 23:46:53

Eenheid 2.4 Plasing

Inleiding tot plasing

In Graad 11 het ons oor die betekenis van plasing en die plasingsprosedure geleer. Plasing mik om die geselekteerde kandidate te posisioneer/plaas waar hulle optimaal tot die besigheid sou bydra, en is op spesifieke besonderhede van die posontleding gebaseer. Die korrekte toepassing van die plasingsprosedure sal werksgeluk, lojaliteit en moraal verbeter en afwesigheid en personeelomsetkoerse verminder. 'n Werknemer wat reg geplaas is, sal 'n aanwins vir die besigheid wees omdat die plasing effektief ooreenstem met die posontleding.

QR-KODE

Plasing

https://www.youtube.com/watch?v=aTn5999_xUk

Die betekenis van plasing

- Geselekteerde kandidate word geplaas/geposisioneer waar hulle optimaal sal funksioneer en waarde tot die besigheid sal toevoeg.
- 'n Spesifieke pos word aan die gekose kandidaat toegeken.
- Die kwalifikasies, vaardighede en persoonlikheid van die gekose kandidaat word vergelyk met die vereistes van die pos.

Plasingsprosedure

- Die besigheid moet spesifieke verantwoordelikhede, verwagtinge en vereistes van die nuwe pos uiteensit.
- Bepaal die suksesvolle kandidaat se sterkpunte, swakpunte, vaardighede, belangstellings en bevoegdhede deur die kandidaat aan verskeie psigometriese toetse te onderwerp.
- Bepaal die verhouding tussen die vereistes van die pos en die bevoegdhede van die nuwe werknemer.

Die volgende diagram kan gebruik word om die stappe in die plasingsprosedure te bestudeer.

Neem kennis

Die plasingsprosedure vind plaas na die keuringsprosedure met die suksesvolle kandidaat wat nou 'n 'nuwe werknemer' sal word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 61 2022/03/27 23:46:56

Die belangrikheid van opleiding en vaardigheidsontwikkeling as deel van die menslike hulpbronfunksie

Opleiding is 'n beplande en doelgerigte georganiseerde aktiwiteit waar werknemers kennis en vaardighede opdoen wat die vermoëns van hul werk kan verbeter. Die menslike hulpbronfunksie moet verseker dat alle opleidingsprogramme voldoen aan die raamwerk van die WVO om die vaardighede van die werknemers te ontwikkel.

QR-KODE

Die belangrikheid van opleiding/ vaardigheidsontwikkeling as deel van die menslike hulpbronfunksie

https://www.youtube.com/watch?v=o-MtSv9A2DQ

- 'n Werknemer wat die nodige opleiding ontvang, kan in hul werk presteer en prestasie in hul werk verbeter. Werknemers is meer kundig en kan take meer doeltreffend uitvoer.
- Die belegging wat 'n besigheid maak in opleiding, wys aan werknemers dat hulle waardeer word.
- 'n Effektiewe opleidingsprogram stel werknemers in staat om hul vaardighede te versterk en te verbeter.
- Produktiwiteit neem gewoonlik toe wanneer die menslike hulpbronfunksie opleidingskursusse implementeer.
- Algehele winsgewendheid van die besigheid sal verbeter as gevolg van effektiewe en gereelde opleiding.
- Deurlopende opleiding en opgradering van die arbeidsmag moedig kreatiwiteit aan.
- Opleiding en vaardigheidsontwikkeling dra positief tot die doelwitte en nakoming van die WVO by.

Aktiwiteit 2.4 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BUKIWE BUKANI TEGNOLOGIE (BBT)

Die plasingsprosedure is by Bukiwe Bukani Tegnologie toegepas na 'n suksesvolle induksieprogram. BBT het in opleiding belê om aan werknemers te wys dat hulle waardeer word. 'n Effektiewe opleidingsprogram bestaan by BBT vir werknemers om hul huidige vaardighede te verbeter.

1.1.1 Haal TWEE maniere aan waarop die belangrikheid van opleiding in die menslike hulpbronfunksie by BBT vertoon word. (2)

1.1.2 Beskryf kortliks ander maniere waarop die belangrikheid van opleiding in die menslike hulpbronfunksie by BBT vertoon kan word. (6)

1.1.3 Bespreek die plasingsprosedure as 'n menslike hulpbron-aktiwiteit. (6)

[14]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 62 2022/03/27 23:46:59

Eenheid 2.5 Salarisbepaling

Inleiding tot salarisbepaling

In Graad 11 het ons oor stukwerk en tydsverwante salarisbepalingsmetodes geleer. Daar bestaan verskillende metodes wat deur werkgewers gebruik word om die salaris van werknemers te bepaal. Die tipe salarisbepalingsmetode wat deur die besigheid gebruik of toegepas word, hang af van die aard en tipe poste wat vereis word. Die besigheid moet verseker dat hulle kundig is oor die verband tussen salarisbepaling en die WBDV.

Verskille tussen stukwerk en tydsverwante salarisbepalingsmetodes

Stukwerk	Tydsverwante
• Werkers word betaal volgens die aantal items / eenhede wat geproduseer word / aksie wat uitgevoer is.	• Werkers word betaal vir die hoeveelheid tyd wat hulle by die werk/aan 'n taak spandeer.
• Werkers word nie vergoed vir die aantal ure wat gewerk word nie, ongeag hoe lank dit duur om die items te maak	• Werkers met dieselfde ervaring / kwalifikasies word op dieselfde salarisskale betaal, ongeag die hoeveelheid werk wat gedoen is.
• Word meestal in fabrieke gebruik - veral in die tekstiel- en tegnologiebedryf.	• Baie private en openbare ondernemings gebruik hierdie metode.

Die verband tussen salarisbepaling en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr.75 of 1997)

- Die WBDV stel voorwaardes uiteen wat verseker dat billike arbeids- en menslike hulpbronpraktyke ten opsigte van vergoeding binne die besigheid plaasvind.
- Volgens die WBDV kan besighede verskillende vergoedingsmetodes gebruik om hul werknemers te betaal.
- Betaling van salarisse moet gebaseer word op die vraag of die werknemer permanent is of op 'n vaste kontrak in diens is.
- Besighede moet inkomstebelasting (LBS) en ander salarisaftrekkings van die werknemers se belasbare salarisse aftrek.
- Die WBDV beskryf wettigheid van die indiensnemingskontrak, soos werksure en oortyd, wat salarisbepaling kan beïnvloed.
- Die WBDV reguleer ook die minimum loonkoerse per sektor en die besigheid moet dus verseker dat vergoeding wat in die indiensnemingskontrak weerspieël word, nie onder die **minimumloon** is nie.

QR-KODE

Salarisbepalingsmetodes

https://www.youtube.com/watch?v=bk9gVJ9PKGY

Nuwe woorde

Minimumloon die laagste loonvlak wat deur die wet toegelaat word

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 63 2022/03/27 23:46:59

Aktiwiteit 2.5 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

EASTVILLE APTEEK (EA)

Okuhle en Junaid is albei in diens by Eastville Apteek. Okuhle word vergoed volgens die aantal gesondheidsplanne wat verkoop word. Junaid die kassier, word betaal vir die aantal ure wat hy by die werk spandeer. Die vergoeding wat aan beide Okuhle en Junaid betaal word, is in ooreenstemming met die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997).

1.1.1 Identifiseer TWEE salarisbepalingsmetodes wat EA gebruik het om Okuhle en Junaid te betaal. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

WERKNEMER	SALARISBEPALINGS-METODES	MOTIVERING
Okhule		
Junaid		

(6)

1.1.2 Bespreek die verband tussen salarisbepaling en die WBDV. (6)

[12]

Eenheid 2.6 Byvoordele

Inleiding tot byvoordele

In Graad 11 het ons van die verskillende soorte werknemersvoordele geleer. **Byvoordele** is voordele wat bykomend tot hul salarisse deur die besigheid aan werknemers verskaf word. Sommige werkgewers kan besluit om byvoordele universeel aan alle werknemers te verskaf of om ander bykomende byvoordele aan die uitvoerende bestuur te verskaf. Die besigheid het verskillende redes om byvoordele aan werknemers te voorsien, wat onder andere insluit, die vergoeding van werknemers vir koste verbonde aan hul werk en die verbetering van algehele werkstevredenheid.

A Nuwe woorde

Byvoordele voordele verskaf deur die besigheid aan werknemers bykomend tot hul salarisse.

Voorbeelde van byvoordele

- Mediese fonds/Gesondheidsversekeringsfonds
- Pensioenfonds
- Voorsorgfonds
- Begrafnisvoordele
- Motor-, Reis-, Behuising, Selfoon- en Kleretoelae
- Prestasie-gebaseerde aansporings
- Uitreiking van bonusaandele
- Personeelafslag, Gratis of lae-koste etes en Kantiengeriewe

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 64 2022/03/27 23:47:00

Die impak van byvoordele op besighede

Positiewe/Voordele

- Aantreklike byvoordeelpakkette kan lei tot hoër werknemerbehoud, verminderde personeelomset en lae werknemersverlatingskoerse.
- Lok en behou gekwalifiseerde, vaardige en ervare werknemers wat positief kan bydra tot die besigheid se doelwitte en doelstellings.
- Verhoog werknemers se werkstevredenheid, lojaliteit en moraal aangesien werknemers bereid is om die ekstra myl te loop.
- Verbeter produktiwiteit wat lei tot hoër winsgewendheid.
- Besighede spaar geld aangesien voordele belastingaftrekbaar is.
- Byvoordele kan as hefboom vir salarisonderhandelinge gebruik word.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Byvoordele is bykomende koste wat tot kontantvloeiprobleme vir die besigheid kan lei.
- Administratiewe koste neem toe aangesien voordele korrek aangeteken moet word vir belastingdoeleindes.
- Verminder besigheidswinste omdat aansporings-, pakket- of vergoedingskoste hoër is.
- Skep konflik of lei tot korrupsie as byvoordele onregverdig toegeken word.
- Werknemers bly slegs by die besigheid vir byvoordele en mag dalk nie toegewyd of lojaal tot hul take of die besigheid wees nie.

QR-KODE

Byvoordele

https://www.youtube.com/watch?v=qfJ8koEhYw8

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 65 2022/03/27 23:47:01

- Besighede wat werknemers verskillende voordeelplanne bied, kan 'n wrok skep by diegene wat minder voordele ontvang en dit kan tot laer produktiwiteit lei.
- Besighede wat nie byvoordele kan bied nie, slaag nie daarin om vaardige werkers te lok nie.
- Besighede moet adviseurs/prokureurs betaal om hulle te help om voordeelplanne te skep wat aan die wet voldoen.

Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) as 'n voordeel wat deur die wet vereis word/ verpligte voordeel

- WVF bied korttermyn finansiële bystand aan werkers wanneer hulle werkloos word of nie kan werk nie weens siekte/kraam-/aannemingsverlof
- WVF help die afhanklikes van 'n bydraende werker wat gesterf het.
- Volgens die wet, moet werknemers 1% van hul basiese salaris tot WVF bydra.
- Werkgewers word ook verplig om 1% van 'n werknemer se basiese salaris tot WVF by te dra.
- Werkgewers betaal die 2% direk aan die WVF namens die werknemers.
- Bydraes word aan die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) of die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID) betaal.

labour
Department:
Labour
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

UIF
WORKING FOR YOU

SARS
South African Revenue Service

Aktiwiteit 2.6 Huiswerk/Klaswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MAGDALENA KROMBIE PROKUREURS (MKP)

Magdalena Krombie Prokureurs ondervind kontantvloeiprobleme as gevolg van hoë uitgawes wat op byvoordele aangegaan word. Dit het konflik veroorsaak weens die korrupsie wat verband hou met die onregverdige toekenning van byvoordele. Die wet vereis dat MKP tot die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) bydra.

1.1.1 Noem VIER voorbeelde van werknemervoordele behalwe WVF. (4)

1.1.2 Haal TWEE nadele van byvoordele vir MKP uit die scenario hierbo aan. (2)

1.1.3 Verduidelik ander nadele van byvoordele vir MKP as 'n besigheid. (6)

1.1.4 Bespreek die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) as 'n voordeel wat deur die wet vereis word. (8)

[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 66 2022/03/27 23:47:02

Eenheid 2.7 Die implikasies van die wetgewing op die menslike hulpbronfunksie

Inleiding tot die implikasies van die wetgewing op die menslike hulpbronfunksie

In Graad 11 het ons van die implikasie van die WAV, WBDV, WGI en WVBBS/COIDA op die menslike hulpbronfunksie geleer. Die verskillende wetgewing in Suid-Afrika het 'n direkte implikasie op die menslike hulpbronfunksie. Menslike hulpbronbestuurders moet voortdurend opgelei word om op hoogte te bly van huidige wetgewing, nuwe wetgewing en arbeidswetgewing wat bedrywighede binne die menslike hulpbronfunksie kan beïnvloed. Die besigheid het menslike hulpbronbestuurders en regskenners in diens met grondige kennis en ervaring van wetgewing.

Wenk

Hierdie afdeling moet nie verwar word met die impak en evaluering van die verskillende wetgewings wat in Onderwerp 1 behandel is nie.

Die implikasie van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995) op die menslike hulpbronfunksie

Die MHF moet verseker dat:

- Bedrywighede binne die MHF beïnvloed sal word deur vakbonde, kollektiewe bedingingsrade, waarvoor daar in die WAV voorsiening gemaak word.
- Die korrekte prosedures in terme van bedingingsrade en KVBA-prosesse gevolg word voordat werkers ontslaan word.
- 'n Raamwerk vir bilaterale vergaderings tussen vakbonde en werkgewers moet plaasvind, waartydens sake rakende indiensneming bespreek moet word.
- Daar ordelike onderhandelinge en werknemersdeelname in die besluitnemingsprosesse binne die MHF moet plaasvind.
- Die regte van werknemers beskerm word soos in die Grondwet uiteengesit.
- Ekonomiese ontwikkeling en sosiale geregtigheid en geskied en dat daar arbeidsvrede gehandhaaf word.

Wenk

Die woord implikasie, in hierdie geval, kan beskryf word as die mate waarin die menslike hulpbronfunksie aan die vereistes van die WAV, WBDV, WGI en WVO voldoen en dit implementeer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 67 2022/03/27 23:47:02

Die implikasie van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997) op die menslike hulpbronfunksie

Die menslike hulpbronfunksie moet verseker dat:

- Verseker dat sakepraktyke soos basiese diensvoorwaardes binne die werkplek nie die bepalings van die WBDV oortree nie.
- Die MHB moet verseker dat alle werknemerskontrakte voldoen aan die bepalings van die WBDV.
- Verseker dat werknemers slegs 9 ure per dag werk in 'n 5-dag werksweek of 8 ure per dag in 'n 6-dag werksweek.
- Verseker dat werknemers korrek vergoed word vir oortyd. Oortyd moet nie 10 uur per week oorskry nie.
- Verseker dat werknemers 'n pouse van 60 minute het na vyf uur se werk.
- Verseker dat werknemers geregtig is om betaalde siekteverlof van 6 weke gedurende 'n 36-maande-siklus te neem.
- Verseker dat werknemers dubbel hul tarief ontvang as hulle op publieke vakansiedae of Sondae werk.
- Verseker dat die besigheid nie aan kinderarbeidspraktyke deelneem nie, en nie kinders onder die ouderdom van 16 jaar in diens neem nie.

Die implikasie van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998) op die menslike hulpbronfunksie

Die menslike hulpbronfunksie moet:

- gelyke geleenthede bevorder en voorsien, en gelykheid in die werkplek bevorder.
- aan die Departement van Arbeid verslag doen oor die vordering rakende die implementering van die gelyke indiensnemingsplan.
- gelyke indiensnemingsplanne saamstel wat aandui hoe hulle regstellende aksie sal implementeer. Verseker dat die menslike hulpbronfunksie regstellende aksie daarstel, bevorder en bereik met behulp van gelyke indiensnemingsplanne.
- 'n bestuurder toewys om te verseker dat die gelyke indiensnemingsplan geïmplementeer en gereeld gemonitor sal word.
- verseker dat regstellende aksie diversiteit in die werkplek bevorder.

Die implikasie van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998) op die menslike hulpbronfunksie

Die menslike hulpbronfunksie moet:

- die doelwitte en vereistes van die WVO interpreteer en vaardigheids- en opleidingsprogramme dienooreenkomstig aanpas. Opleiding wat deur die besigheid of MHF uitgevoer word, moet voldoen aan die vereistes van die WVO.
- die opleidingsbehoeftes van die werknemers identifiseer en opleidings-geleenthede aan hulle verskaf sodat hulle hul take doeltreffend sal uitvoer.
- die NKR gebruik om die vaardigheidsvlakke van werknemers te assesseer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 68 2022/03/27 23:47:02

- die doelwitte en vereistes van die raamwerk van die NVOS Interpreteer en implementeer.
- bestuurders help om vaardighede en opleidingsbehoeftes te identifiseer en om leerlingskappe bekend te stel en te bevorder.
- seker maak dat die besigheid 1% van hul salarisrekening tot die VOH bydra.
- verseker opleiding in die werkplek geformaliseer/gestruktureerd.
- toesien dat 'n voltydse of deeltydse konsultant as vaardigheidsontwikkelings-fasiliteerder (VOF) aangestel word.

| Aktiwiteit 2.7

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

KOPANO MEDIA (KM)

Kopano Media is trots daarop om regstellende aksie in die besigheid te bevorder. Hul werknemers is geregtig op ses weke siekteverlof gedurende 'n drie jaar siklus. Die bestuur van KM laat hul werknemers toe om aan besluitneming deel te neem.

1.1.1 Identifiseer DRIE wetgewing wat 'n implikasie op die menslike hulpbronfunksie van KM het. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

	WETGEWING	MOTIVERING
1.		
2.		
3.		

(9)

1.1.2 Bespreek die implikasie van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO), 1998 (Wet 97 van 1998) op die menslike hulpbronfunksie van KM. (8)

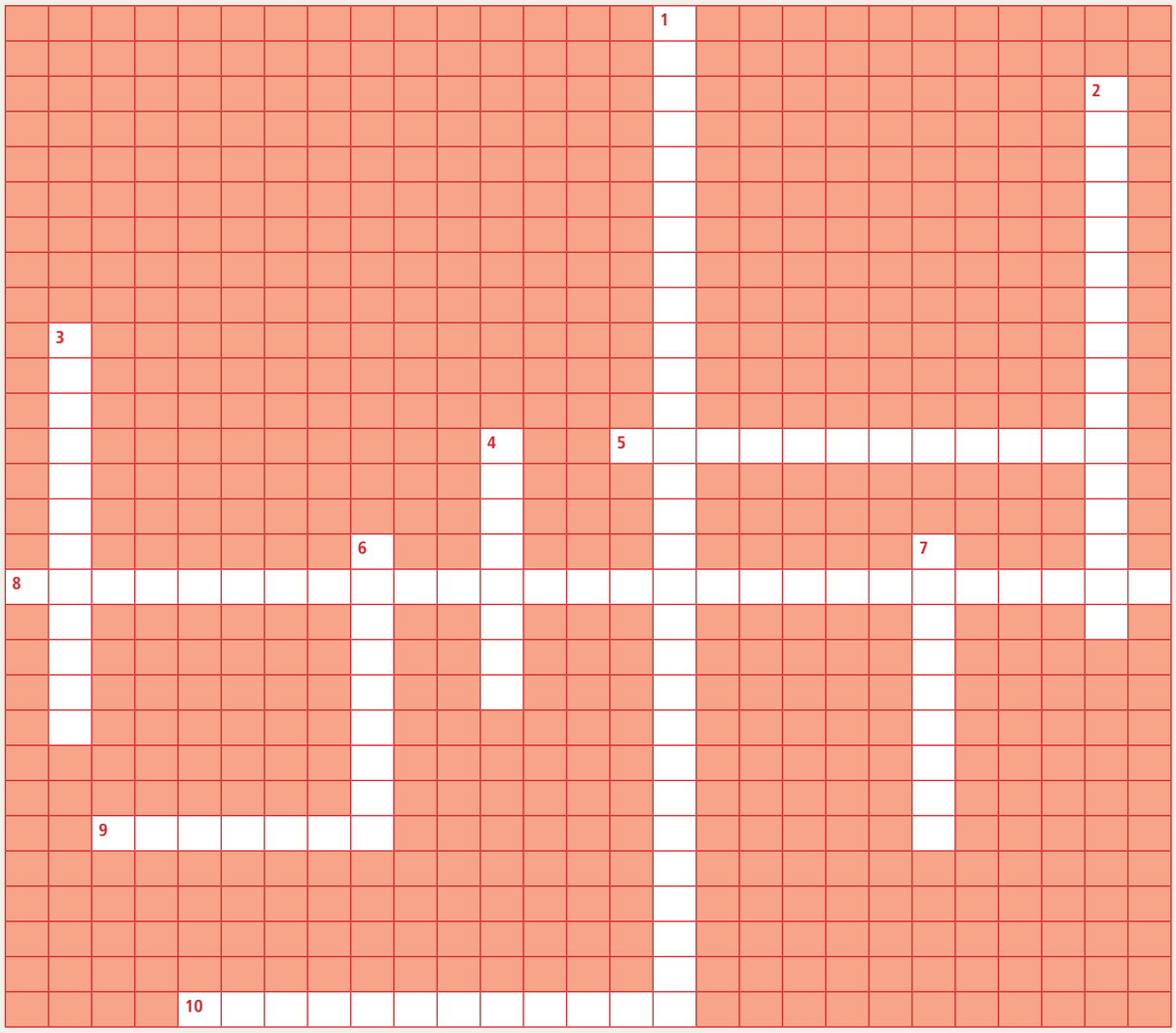
[17]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 69 2022/03/27 23:47:02

Konsolidasie

VRAAG 1: BLOKKIESRAAISEL 1

Voltooi die blokkiesraaisel deur die leidrade hieronder te gebruik.



DWARS		AF	
5	Die laagste loonvlak wat deur die wet toegelaat word.	1	'n Kort vorm van onderhoudvoering met potensiële kandidate om te bepaal watter kandidate aan die spesifieke kriteria voldoen.
8	Die menslike hulpbronfunksie moet verseker dat dit 'n gelyke indiensnemingsplan korrek implementeer as gevolg van die implikasie van hierdie wetgewing.	2	Die proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste van buite die besigheid te verkry.
9	Die kontrak van die werknemer word beëindig weens onbevredigende werksprestasie.	3	Hierdie komponent binne die menslike hulpbronfunksie bestaan uit die posbeskrywing en posspesifikasie.
10	Werkers word betaal vir die aantal ure gewerk.	4	Die proses om nuwe werknemers aan die werksomgewing bekend te stel.
		6	Werknemers het besluit om die besigheid vrywillig te verlaat vir beter werksgeleenthede.
		7	Hierdie belangrike menslike hulpbronaktiwiteit se doel is om 'n geleentheid te skep waar inligting oor die besigheid en die aansoeker uitgeruil kan word.

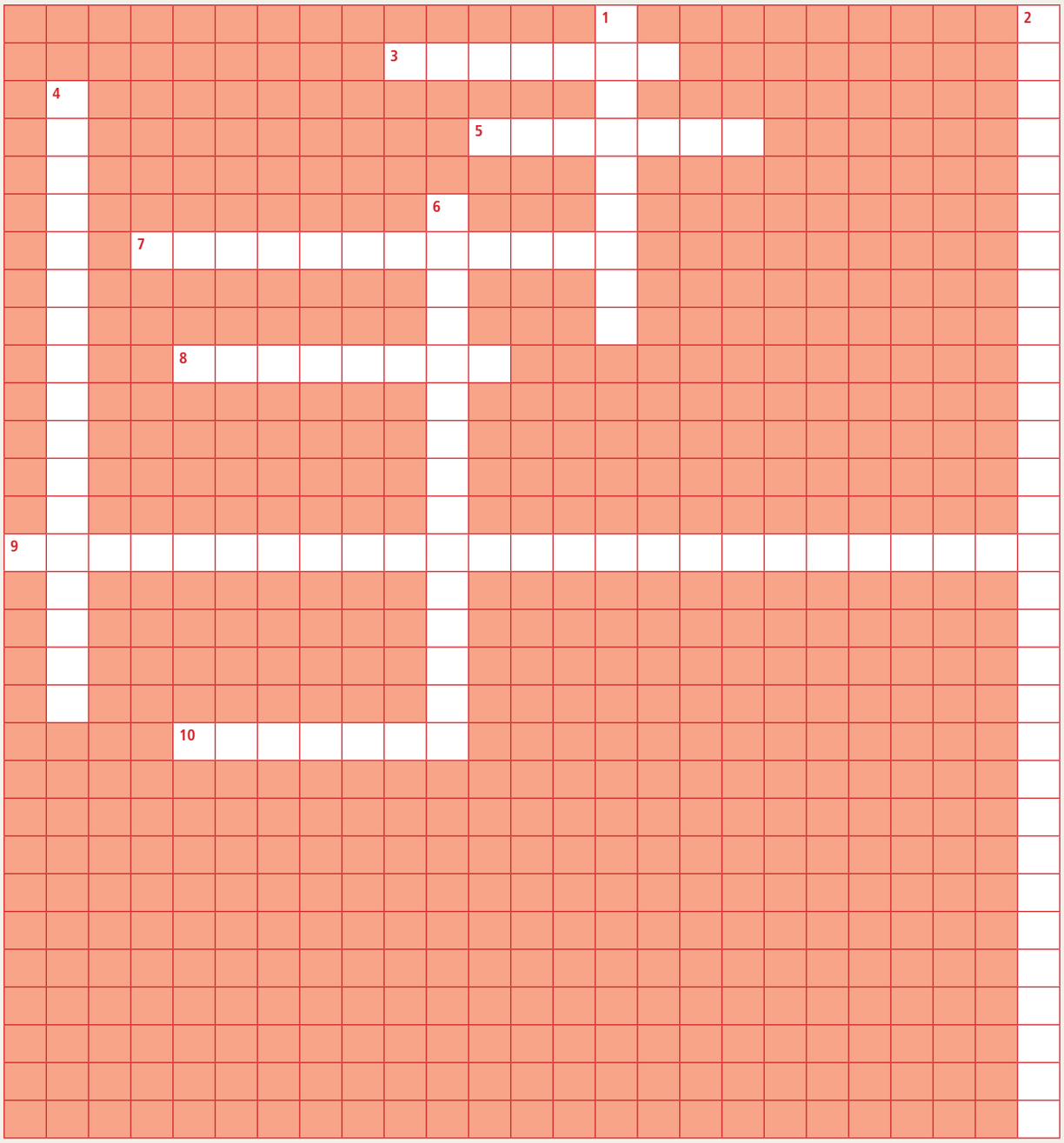
(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 70 2022/03/27 23:47:02

Konsolidasie

VRAAG 2: BLOKKIESRAAISEL 2

Voltooi die blokkiesraaisel deur die leidrade op bladsy 72 te gebruik.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 71 2022/03/27 23:47:02

Konsolidasie

DWARS		AF	
3	Hierdie metode om 'n kontrak te beëindig vind plaas wanneer die werkgewer dalk nie meer werk vir onnodige werknemers in sekere afdelings het nie.	1	Die persoon wat die vrae tydens die onderhoud beantwoord.
5	Die geselekteerde kandidate word geposisioneer waar hulle die optimale bydrae tot die besigheid sal bydra gebaseer op spesifieke besonderhede van die posontleding.	2	Hierdie verpligte voordeel moet aan werknemers verskaf word soos dit deur die wet vereis word.
7	'n Regsbindende ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer.	4	Die proses wat gevolg moet word voor dat aanstellings gemaak word.
8	Werknemers word vergoed vir die aantal eenhede wat hulle vervaardig het.	6	'n Nadeel van hierdie tipe werwing is dat huidige werknemers nie nuwe idees tot die onderneming kan bydra nie.
9	Hierdie wetgewing het die implikasie op die menslike hulpbronfunksie dat vakbonde en bedingingsrade gestig kan word.		
10	Hierdie deel van die keuringsprosedure vereis dat die menslike hulpbronbestuurder aansoekdokumente van aansoekers nagaan teen die vereistes van die pos.		

(10 × 2) (20)

VRAAG 3

3.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraag nommer (3.1.1 tot 3.1.5) neer, byvoorbeeld, 3.1.5 D.

3.1.1 Singama Lekker Vervaardigers gebruik ... as 'n bron van interne werwing vir 'n vakante pos.

- **A** werwingsagentskappe
- **B** netwerking
- **C** elektroniese media
- **D** bestuursverwysings

3.1.2 Die … het 'n implikasie op die menslike hulpbronfunksie omdat dit 'n raamwerk vir bilaterale vergaderings verskaf.

- **A** Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) (Nr. 66 van 1995)
- **B** Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) (Nr. 75 van 1997)
- **C** Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (Nr. 55 van 1998)
- **D** Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO) (Nr. 97 van 1998)

3.1.3 Induksie is belangrik by Cohen Ontwikkelaars (CO) omdat dit verseker dat ...

- **A** bestaande werknemers 'n toer deur die uitleg van die gebou ontvang.
- **B** alle werknemers deurlopende opleiding verkry.
- **C** nuwe werknemers vertroud is met die organisasiestruktuur van CO.
- **D** finansiering op opleiding ondoeltreffend aan nuwe werknemers bestee is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 72 2022/03/27 23:47:02

Konsolidasie

3.1.4 Astrid se indiensnemingskontrak is beëindig as gevolg van ... toe sy besluit het om die besigheid vrywillig te verlaat weens beter werksvooruitsigte.

A aftrede
B herstrukturering
C bedanking
D aflegging

3.1.5 Tydens die keuringsprosedure het Faeez Visboerdery...

A 'n posontleding voorberei.
B 'n voorlopige lys van gekwalifiseerde aansoekers saamgestel.
C die vereistes van die nuwe pos aan die kandidaat verduidelik.
D 'n advertensie in die koerant geplaas vir die beskikbare pos..

(5 × 2) (10)

3.2 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraag nommer (3.2.1 – 3.2.5) neer, byvoorbeeld, 3.2.1 J .

KOLOM A		KOLOM B	
3.2.1	Posontleding	**A**	werknemers met dieselfde ondervinding word op dieselfde salarisskale betaal, ongeag die hoeveelheid werk wat gedoen is
3.2.2	Indiensnemingskontrak	**B**	besighede kan kies of hulle hierdie voordeel aan werknemers wil bied
3.2.3	Plasing	**C**	werknemers word vergoed vir elke item wat hulle produseer
3.2.4	Werkloosheidsversekeringsfonds	**D**	kandidate word geposisioneer waar hulle optimaal sal funksioneer
3.2.5	Tydsverwante	**E**	'n verpligte voordeel wat deur die wet vereis word
		F	'n dokument wat slegs deur die werknemer onderteken word
		G	ontleed die rol van die menslike hulpbronbestuurder
		H	'n getekende wetlik bindende ooreenkoms tussen die werkgewer en werknemer
		I	bestaan uit 'n posbeskrywing en 'n posspesifikasie
		J	om 'n gekwalifiseerde kandidaat vir 'n beskikbare pos te kies

(5 × 2) (10)
[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 73 2022/03/27 23:47:02

Konsolidasie

VRAAG 4

4.1 Noem TWEE aspekte wat in 'n indiensnemingskontrak ingesluit moet word. (2)

4.2 Identifiseer die wetgewing wat 'n implikasie op die menslike hulpbronfunksie van Jordan Finansiële Dienste (JFD) het in ELKE stelling hieronder.

4.2.1 Opleiding wat deur die menslike hulpbronbestuurder van JFD gedoen word, moet voldoen aan hierdie wetgewing.

4.2.2 Werknemersregte word deur hierdie wetgewing beskerm soos in die Grondwet uiteengesit.

4.2.3 Die menslike hulpbronbestuurder van JFD moet gelyke indiensnemingsplanne saamstel.

4.2.4 Hierdie wetgewing verseker dat JFD nie aan kinderarbeid deelneem nie. **(4 × 2 = 8)**

4.3 Brei uit oor die betekenis van werwing. (4)

4.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

LUMKELA MPONGO LOGISTIEK (LML)

Die keuringsprosedure is deur Lumkela Mpongo Logistiek toegepas. Die besigheid het dokumentasie soos die aansoekvorms ontvang. In die proses het LML onderhoude met kandidate op die kortlys uitgevoer.

4.4.1 Haal TWEE stappe van die keuringsprosedure wat deur LML toegepas is uit die scenario hierbo aan. (2)

4.4.2 Beskryf kortliks drie ander stappe van die keuringsprosedure wat deur LML toegepas kan word. (6)

4.4.3 Verduidelik die betekenis van sifting as deel van die keuringsprosedure. (6)

4.5 Onderskei tussen die TWEE salarisbepalingsmetodes. (6)

4.6 Evalueer die impak van byvoordele op besighede. (6)

[40]

VRAAG 5

5.1 Noem VIER bronne van eksterne werwing. (4)

5.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

JASON RAY TUINMAAKDIENSTE (JRT)

Die menslike hulpbronbestuurder is besig om die induksieprogram van Jason Ray Tuinmaakdienste op te stel. Die induksieprogram sluit veiligheidsreëls en regulasies in. Inligting oor die dienste is ook ingesluit. 'n Oorsig van die JRT sal verskaf word.

5.2.1 Haal DRIE aspekte wat in die induksieprogram van JRT ingesluit is uit die scenario hierbo aan. (3)

5.2.2 Beskryf kortliks TWEE ander aspekte wat in die induksieprogram van JRT ingesluit moet word. (4)

5.2.3 Verduidelik die doel van induksie vir JRT. (4)

5.3 Beskryf kortliks die plasingsprosedure as 'n menslike hulpbronaktiwiteit. (4)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 74 2022/03/27 23:47:03

Konsolidasie

5.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

SALAMA NYWERHEDE (SN)

Liyema se indiensnemingskontrak is beëindig aangesien hy 'n voorafbepaalde ouderdom bereik het. Die tydperk van Maria se kontrak het verstryk. Salama Nywerhede het nie meer werk vir Rodger nie, aangesien hy 'n duplikaatrol in die administrasie afdeling het.

5.4.1 Identifiseer DRIE redes vir die beëindiging van die indiensnemingskontrakte by SI. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 5.4.1 te beantwoord.

	REDES VIR DIE BEËINDIGING VAN DIE INDIENSNEMINGSKONTRAKTE	MOTIVERING
1.		
2.		
3.		

(9)

5.4.2 Bespreek die wetlike vereistes van 'n indiensnemingskontrak. (6)

5.5 Gee raad aan besighede oor die keuringsprosedure as 'n menslike hulpbronaktiwiteit. (6)

[40]

VRAAG 6

6.1 Noem enige DRIE voorbeelde van byvoordele. (3)

6.2 Onderskei tussen die TWEE komponente van posontleding. (6)

6.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

DIEKETSENG KALAHARI TOERE (DKT)

Dieketseng Kalahari Toere het 'n werwingsagentskap genader om die vakante pos van 'n bemarkingsdirekteur te vul. Die besigheid het drie maande om hierdie pos te vul.

6.3.1 Identifiseer die werwingsmetode wat deur DKT toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

6.3.2 Evalueer die impak van die werwingsmetode wat in VRAAG 6.3.1 geïdentifiseer is op DKT as 'n besigheid. (6)

6.4 Bespreek die implikasie van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI) (NR. 55 van 1998) op die menslike hulpbronfunksie. (6)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 75 2022/03/27 23:47:03

Konsolidasie

6.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

AMY EKSTEEN VERSPREIDERS (AEV)

Die HUB van Amy Eksteen Verspreiders het die lokaal vir die onderhoud bespreek en voorberei. Die paneellede is in kennis gestel van die datum en tyd van die onderhoud. Dieselfde hoeveelheid tyd is aan alle kandidate tydens die onderhoud toegeken.

6.5.1 Haal TWEE rolle van Amy Eksteen as die onderhoudvoerder uit die scenario hierbo aan. (2)

6.5.2 Beskryf kortliks TWEE ander rolle van Amy Eksteen as die onderhoudvoerder voor die onderhoud plaasgevind het. (4)

6.5.3 Verduidelik die doel van 'n onderhoud. (4)

6.5.4 Bespreek die rol van die kandidaat tydens die onderhoud. (6)

[40]

VRAAG 7: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (MENSLIKE HULPBRONFUNKSIE)

Salarisbepalingsmetodes stel besighede in staat om hul werknemers billik te vergoed. Baie besighede bied byvoordele aan hul werknemers bykomend tot hul salarisse. Besighede implementeer die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), (Nr. 66 van 1995) as 'n riglyn oor hoe werknemers vergoed moet word.

Skryf 'n opstel oor die menslike hulpbronfunksie waarby jy die volgende aspekte insluit:

- Onderskei tussen TWEE salarisbepalingsmetodes.
- Verduidelik die impak van byvoordele op besighede.
- Bespreek die verband tussen salarisbepaling en die WBDV.
- Gee raad aan besighede oor die implikasie van die WBDV op die menslike hulpbronfunksie.

[40]

VRAAG 8: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (MENSLIKE HULPBRON AKTIWITEITE)

Volhoubare besighede volg die korrekte werwingsprosedure en onderhoudsproses. Besighede geniet ook die voordele van induksie met die nuut aangestelde werknemers. Die menslike hulpbronbestuurder (MHB) moet verseker dat werknemers deurlopend opgelei word sodat hulle op hoogte bly van die jongste ontwikkeling in die sakewêreld.

Skryf 'n opstel oor die menslike hulpbronaktiwiteite waarby jy die volgende aspekte insluit:

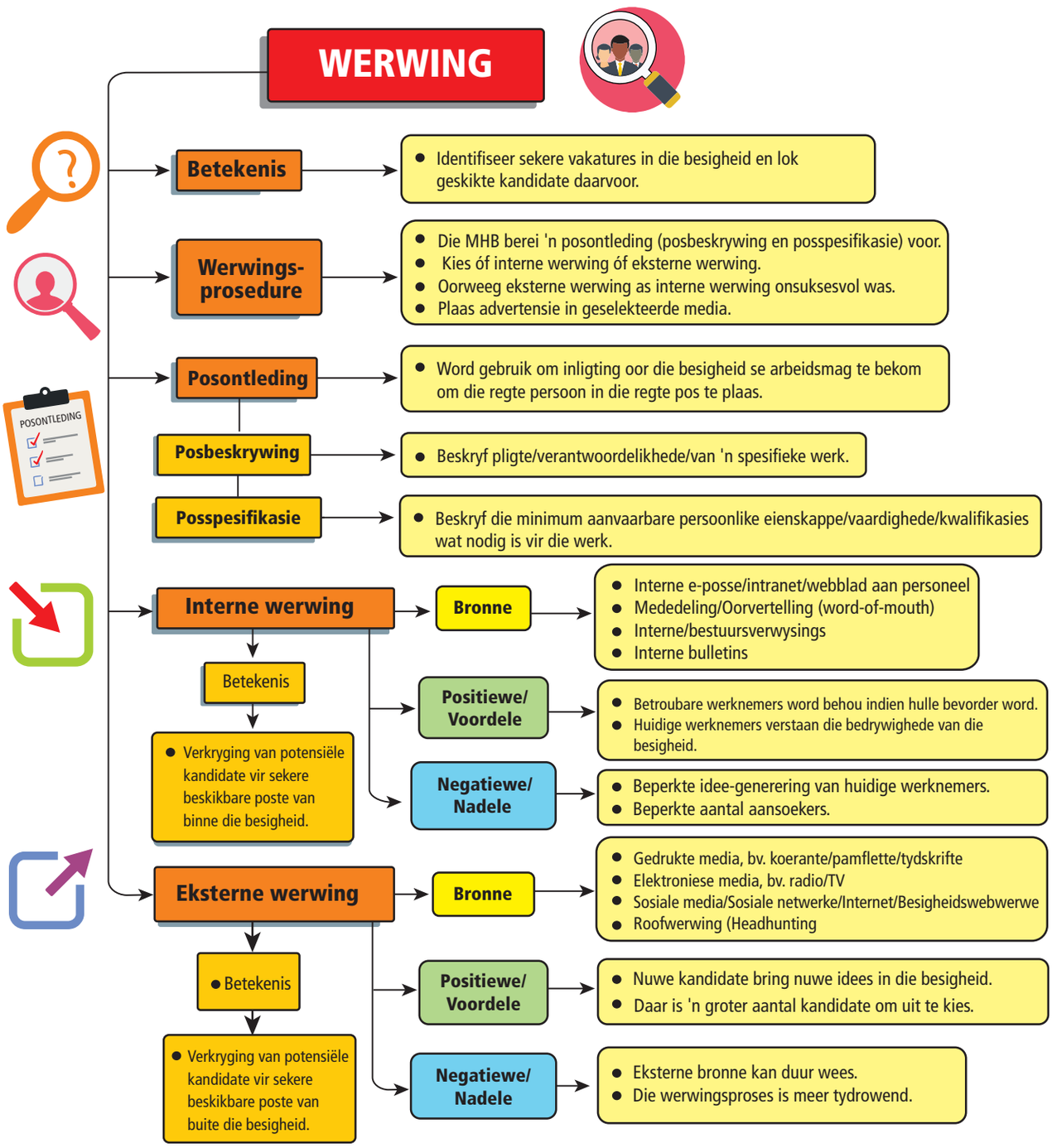
- Beskryf kortliks die werwingsprosedure as 'n menslike hulpbronaktiwiteit.
- Verduidelik die doel van die onderhoud.
- Bespreek die voordele van induksie vir besighede.
- Gee raad aan die MH-bestuurder oor die belangrikheid van opleiding in die werkplek.

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 76 2022/03/27 23:47:03

Breinkaart: Onderwerp 2 – Die menslike hulpbronfunksie

Gebruik die breinkaart as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.
Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 77 2022/03/27 23:47:03

KEURING

Betekenis van keuring
- Die keuse van 'n gekwalifiseerde aansoeker vir 'n beskikbare pos gebaseer op die vereistes van posontleding

Keurings-prosedure
- Ontvang dokumentasie
- Evalueer CV's en skep 'n kortlys
- Gaan inligting in die CV en kontakverwysings na
- Voer voorlopige siftingsonderhoude
- Assesseer/Evalueer kandidate wat aansoek gedoen het vir senior poste
- Voer onderhoude met kandidate op die kortlys
- Bied indiensneming skriftelik aan

Sifting as deel van die keuringsprosedure
- Gaan aansoekdokumente van kandidate na.
- Aansoekers wat aan die minimum vereistes voldoen, word van ander geskei.
- Doen agtergrond-/krediet-/verwysingskontroles van aansoekers.
- Stel 'n kortlys van geskikte kandidate op

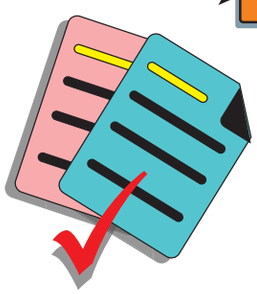
Onderhoud
- 'n Formele vergadering waar inligting tussen die onderhoudvoerder en die aansoeker/kandidaat uitgeruil word.

Doel van die Onderhoud
- Verkry inligting oor die sterkpunte/swakpunte van elke kandidaat.
- Pas inligting van die kandidaat by die posvereistes.

Die rol van die onderhoudvoerder voor die onderhoud
- Ontwikkel 'n kernstel vrae gebaseer op die vaardighede wat vereis word.
- Bespreek en berei die plek voor vir die onderhoud.

Die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud
- Ken dieselfde hoeveelheid tyd toe aan elke kandidaat.
- Laat die aansoeker/kandidaat gemaklik voel.

Die rol van die aansoeker/kandidaat tydens die onderhoud
- Luister aandagtig na die vrae voordat jy reageer
- Maak oogkontak en toon goeie lyftaal.



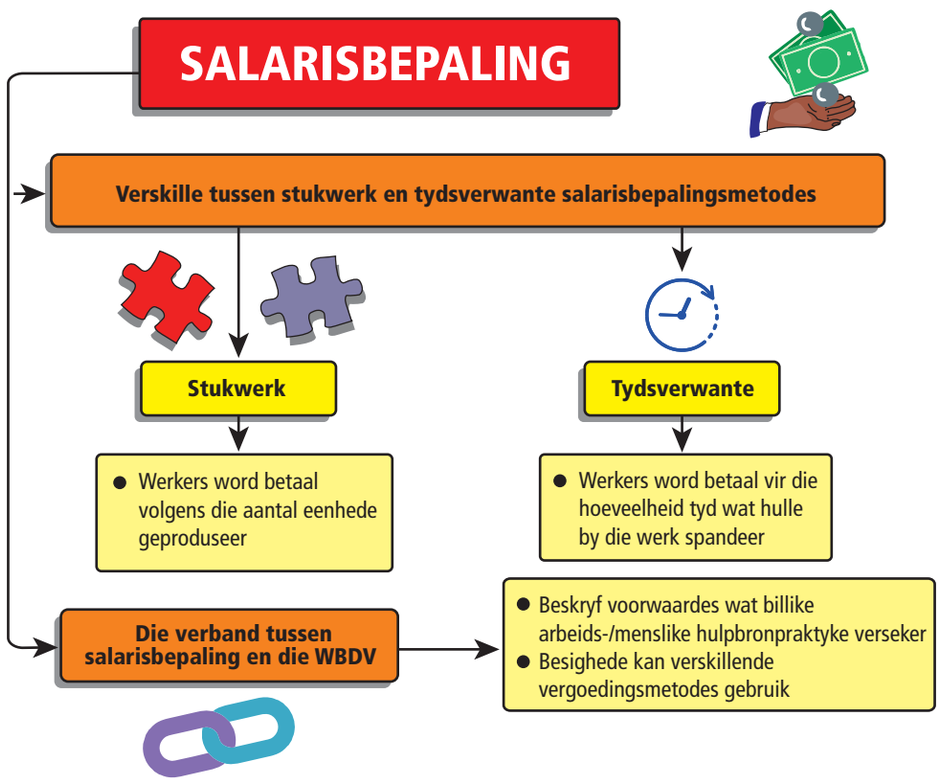
Indiensnemingskontrakte
- 'n Regsbindende ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer.

Besonderhede/aspekte/inhoud van 'n indiensnemingskontrak
- Persoonlike besonderhede van die werknemer
- Besonderhede van die besigheid
- Postitel/Pos
- Datum van indiensneming
- Werksure

Die wetlike vereistes/wettigheid van 'n indiensnemingskontrak
- Werkgewer en werknemer moet instem tot enige veranderinge aan die kontrak.
- Die werkgewer en die nuwe werknemer moet die kontrak teken.

Redes vir die beëindiging van 'n indiensnemingskontrak
- Ontslag/Wangedrag
- Oortolligheid/Herstrukturering
- Bedanking
- Aflegging
- Aftrede

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 78 2022/03/27 23:47:03



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 79 2022/03/27 23:47:03

BYVOORDELE

Betekenis van byvoordele

- Voordele verskaf deur die besigheid aan werknemers bykomend tot hul salarisse

Voorbeelde van byvoordele

- Mediese Fonds
- Pensioenfonds
- Motortoelae
- Personeel afslag

Die impak van byvoordele op besighede

Positiewe/Voordele

- Kan lei tot hoër werknemerbehoud
- Behou gekwalifiseerde werknemers wat positiewe bydrae kan maak

Negatiewe/Nadele

- Bykomende koste wat tot kontantvloeiprobleme kan lei
- Verminder besigheidswins

Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) as 'n voordeel wat deur die wet vereis word (verpligte voordeel)

- Bied korttermyn finansiële ondersteuning wanneer werkers werkloos word
- Bydraes word aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID) betaal)

INDUKSIE

Betekenis van induksie

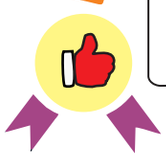
- Stel nuwe werknemers aan 'n besigheid bekend

Doel van induksie

- Stel nuwe werknemers aan bestuur bekend om professionele verhoudings te vestig
- Gee nuwe werkers inligting oor die uitleg van die kantoor en/of gebou

Aspekte wat by die induksieprogram ingesluit moet word

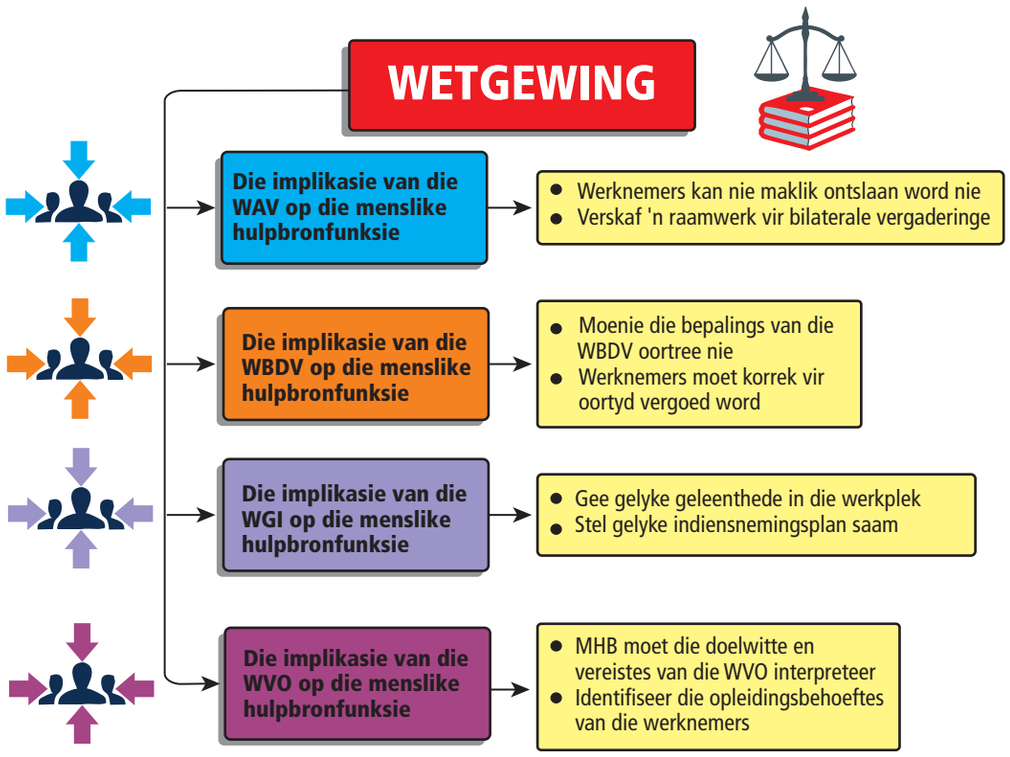
- Veiligheidsregulasies en -reëls
- Oorsig van die besigheid



Voordele van induksie vir besighede

- Verhoogde produktiwiteit/doeltreffendheid
- Minimaliseer die behoefte aan deurlopende opleiding

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 80 2022/03/27 23:47:04



QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 81 2022/03/27 23:47:04

KWARTAAL 1

3 Etiek en professionalisme

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 3.1 Die begrip van etiese en professionele gedrag
- Eenheid 3.2 Toepassing van die beginsels van die King-kode
- Eenheid 3.3 Uitdagings van onetiese en onprofessionele besigheidspraktyke

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Definieer/Brei uit oor die betekenis van etiese gedrag.
- Gee praktiese voorbeelde van etiese en onetiese besigheidspraktyke, bv. gebruik eerlike/billike vs. oneerlike/onbillike advertensietegnieke.
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van professionele gedrag.
- Gee praktiese voorbeelde van professionele en onprofessionele besigheidspraktyke, bv. goeie gebruik van werkstyd en misbruik van werkstyd.
- Beskryf kortliks die verskille/onderskei tussen etiese en professionele gedrag.
- Verduidelik hoe besighede die King-kode se beginsels van deursigtigheid, verantwoordbaarheid en verantwoordelikheid vir goeie korporatiewe bestuur kan toepas om etiese besigheidspraktyke te verbeter.
- Stel voor/Beveel maniere aan waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyk uitgevoer behoort te word, bv. betaal billike lone, verskaf gehalte goedere en dienste, moenie 'n besigheid ten koste van 'n ander persoon begin nie, ens.
- Identifiseer die volgende tipes onetiese besigheidspraktyke uit gegewe scenario's/stellings:
  - onbillike/oneerlike advertensies
  - pryse van goedere in landelike gebiede
  - belasting/belastingontduiking
- Verduidelik hoe die bogenoemde tipes onetiese besigheidspraktyke uitdagings vir besighede inhou.
- Stel voor/Beveel maniere aan waarop besighede die bogenoemde tipes onetiese besigheidspraktyke kan hanteer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 82 2022/03/27 23:47:04

Leerdoelwitte

- Identifiseer die volgende tipes onprofessionele besigheidspraktyke uit gegewe scenario's en stellings:
  - seksuele teistering
  - ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en hulpbronne
  - misbruik van werktyd
- Verduidelik hoe die bogenoemde tipes onprofessionele besigheidspraktyke uitdagings vir besighede inhou.
- Beveel aan/Stel maniere voor waarop besighede die bogenoemde tipes onprofessionele besigheidspraktyke kan hanteer.

Kernbegrippe

- **Algemene Jaarvergadering (AJV):** 'n Vergadering van 'n maatskappy wat deur al die aandeelhouers bygewoon word wat een keer per jaar plaasvind.
- **Besigheidsetiek:** die stel waardes van 'n besigheid, vertoon deur die bestuurders, uitvoerende bestuur en werknemers. Hierdie waardes moet moreel aanvaarbaar wees deur die samelewing, en binne vasgestelde besigheidskodes.
- **Besigheidspraktyk:** die prosedures/reëls wat 'n besigheid volg in die nastrewing van hul doelwitte.
- **Etiese gedrag:** Optredes wat volgens 'n stel waardes wat moreel aanvaarbaar in die samelewing is.
- **Gedragskode:** 'n dokument wat aanvaarbare gedrag in die besigheid stel. Almal in die besigheid moet volgens hierdie beginsels optree.
- **Korporatiewe bestuur:** die uitoefening van etiese en effektiewe leierskap deur die individue wat verantwoordelik is vir die bestuur van die besigheid. Daar word van hulle verwag om goeie prestasie, effektiewe beheer, volhoubaarheid en winsgewendheid te bereik.
- **Onetiese praktyke:** wanneer die besigheid optree met 'n ander stel waardes van wat moreel aanvaarbaar is.
- **Onprofessionele praktyke:** wanneer mense/die besigheid nie binne die aanvaarde standaarde en verwagtings optree nie, is dit deel van onprofessionele praktyke.
- **Professionalisme:** beskryf die internasionaal aanvaarde standaarde en verwagtinge wat besighede en die samelewing van mense se gedrag en vlakke van bevoegdheid in die werkplek het. Dit is 'n breër konsep as etiek en sluit aspekte in soos voorkoms, gesindheid, lojaliteit, ens.

Inleiding

In Graad 11 het ons oor die betekenis van etiese en professionele gedrag sowel as die verskille tussen hulle geleer. Ons het met voorbeelde gewerk en die voordele van etiese besigheidsondernemings bespreek. Ons het ook geleer hoe professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyke uitgevoer moet word.

Ons sal hierdie inhoud in Graad 12 hersien en 'n volledige verduideliking van etiese gedrag en professionele gedrag verskaf. Ons sal ook kyk hoe besighede die beginsels van die King-kode vir goeie korporatiewe bestuur kan toepas. Die verskille tussen onetiese en onprofessionele gedrag sal ook bespreek word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 83 2022/03/27 23:47:05

Eenheid 3.1 Die begrip van etiese en professionele gedrag

Die betekenis van etiese gedrag

Besighede het 'n verantwoordelikheid om die regte dinge te doen en ook om dinge reg te doen. Daarom beteken etiese gedrag dat besighede die verantwoordelikheid het om morele kodes te gebruik wat hulle lei om die keuse tussen reg en verkeerd te maak.

Etiek vorm deel van die gedragskode van 'n besigheid. Die besigheid moet waardes stel wat in hul bedrywighede gebruik sal word. Hierdie morele kompas van die besigheid sal as leiding gebruik word wanneer besluite geneem word.

| Klas-aktiwiteit

Bespreek die volgende as 'n klas.
Is daar 'n verskil tussen professionele en etiese gedrag?

Voorbeelde van etiese en onetiese gedrag

Die volgende voorbeelde van etiese en onetiese gedrag sal die verskil tussen hulle illustreer.

Voorbeelde van etiese gedrag

- Die besigheid praat die waarheid tydens 'n openbare betrekkinge-krisis om die kwessie wat hulle in die gesig staar te oorkom.
- Besighede kom beloftes aan hul werknemers, vennote en kliënte na.
- Die besigheid toon lojaliteit wanneer hulle besluite neem wat ook hul personeel, vennote, beleggers en kliënte sal bevoordeel.
- Wanneer die besigheid sy mag regverdig uitoefen, toon dit regverdigheid teenoor al sy belanghebbendes.
- Die besigheid funksioneer binne die wet en ander beperkings.
- Besighede verseker dat die omgewing nie tydens hul produksieproses besoedel word nie.
- Besighede is nie betrokke by onwettige besigheidspraktyke soos prysvasstelling nie.
- Besighede maak nie van kinderarbeid gebruik nie.

Voorbeelde van onetiese gedrag

- Die storting van besoedelde afvalmateriaal in die watertoevoer eerder as om omgewingsvriendelike oplossings te gebruik om die besoedeling op te ruim.
- Die vrystelling van gifstowwe in die lug bo die toegelate vlakke wat deur die Omgewingsbeskermingsagentskap (OBA) bepaal is.
- Doelbewuste vervalsing van inligting op belastingopgawes.
- Klassifikasie van 'n werknemer as 'n kontrakteur om belasting op salarisse te verminder en ander verpligte aftrekkings te vermy.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 84 2022/03/27 23:47:06

- Deelname aan prysvasstelling om kleiner mededingers uit besigheid te dwing.
- Die gebruik van vals advertensie-taktieke om kliënte aan te lok of hulle te oortuig om 'n produk te koop.

Die betekenis van professionele gedrag

Alhoewel professionalisme ten nouste aan etiek gekoppel is, is dit 'n breër konsep as etiek. Dit sluit kwessies in soos voorkoms, kommunikasie, verantwoordelikheid, kennis, vaardighede, ens.

'n Voorbeeld van professionalisme is 'n besigheidspersoon wat in 'n pak en das geklee is, goeie maniere het, en goeie besigheidsin toon. 'n Professionele persoon sal ook werkstyd goed benut, alle mense met respek behandel en die besigheid en kliënt se inligting vertroulik hou.

Voorbeelde van professionele en onprofessionele gedrag

Professionele gedrag

- Om jouself en ander te respekteer, byvoorbeeld om betyds te wees vir werk en afsprake.
- Om beleefde taal met kollegas en kliënte te gebruik.
- Goeie gebruik van werktyd en stel hoë standaarde in alle areas van jou werk.
- Hou kliënte se besonderhede vertroulik/Gebruik nie kliënte se inligting vir persoonlike gewin nie.
- Behandel alle kollegas en kliënte dieselfde.
- Neem verantwoordelikheid vir jou dade, byvoorbeeld om jou foute te erken.
- Beoefen redelike werksetiek en self-motivering.

Onprofessionele gedrag

- Die gebruik van onbeskofte/onbeleefde taal met kollegas en kliënte.
- Misbruik van werktyd, byvoorbeeld, om laat te kom, die maak of ontvang van persoonlike telefoonoproepe en die stuur van onnodige e-posse.
- Om kliënte se inligting te bespreek/Gebruik kliënte se inligting vir persoonlike gewin.
- Om sommige mense spesiale gunste te gee.
- Om die aantal ure gewerk te oordryf.
- Om onvoorbereid te wees vir opdragte of take.
- Om vals indrukke te skep en die verskaffing van misleidende inligting.
- Die Ongemagtigde gebruik van besigheidshulpbronne.

QR-KODE

Wenke oor professionalisme

https://www.youtube.com/watch?v=OuHJ7EExchY

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 85 2022/03/27 23:47:06

Die verskille tussen etiese en professionele gedrag

Die verskille tussen etiese- en professionele gedrag word in die volgende tabel aangedui.

Wenk

Etiese gedrag verwys na die optrede van besighede terwyl professionele gedrag verwys na die optrede deur die werknemers in 'n besigheid.

Etiese gedrag	Professionele gedrag
• Verwys na die beginsels van reg en verkeerd/aanvaarbare beginsels in die samelewing.	• Verwys na die beginsels van reg en verkeerd/aanvaarbare beginsels binne 'n besigheid.
• Voldoen aan 'n stel waardes wat moreel aanvaarbaar is.	• Stel van standaarde van verwagte gedrag.
• Vorm deel van 'n gedragskode om werknemers te lei om eties op te tree.	• Toepassing van 'n gedragskode van 'n beroep/professie of besigheid.
• Fokus op die ontwikkeling van 'n morele kompas vir besluitneming.	• Fokus op die handhawing van die reputasie van 'n besigheid/professie/ beroep.
• Behels die navolging van die beginsels van reg en verkeerd in besigheidsaktiwiteite/praktyke/ transaksies/onderhandelinge.	• Sluit riglyne oor werknemers se voorkoms/kommunikasie/houding/ verantwoordelikheid.

Aktiwiteit 3.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer neer.

professionele gedrag ; gedragskode ; individualisme

kleredrag ; wettige gedrag ; etiese gedrag

1.1.1 Wanneer die besigheid optree binne 'n stel waardes wat moreel deur die samelewing aanvaar word en aan besigheidskodes voldoen, word dit … genoem.

1.1.2 Die … is 'n dokument wat die aanvaarbare gedrag van almal in die besigheid stel.

1.1.3 Aspekte soos voorkoms, lojaliteit en houding verwys na die … van werknemers. (6)

1.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ROLLS KANTOORTOERUSTING (RKT)

Xabanisa, 'n bestuurder by Rolls Kantoortoerusting, wil die personeel toespreek. Hy het opgemerk dat werknemers nie hoflik teenoor kliënte is nie. Hy het ook opgemerk dat die vorige bestuur in die verlede by prysvasstelling betrokke was. Hy het ook agtergekom dat senior personeel altyd laat was.

1.2.1 Haal TWEE optredes uit die scenario hierbo aan wat as onprofessioneel beskou kan word. (2)

1.2.2 Noem DRIE voorbeelde van onetiese gedrag. (3)

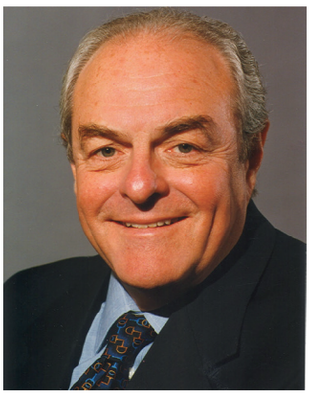
1.2.3 Onderskei tussen *etiese gedrag* en *professionele gedrag*. (8)

1.3 Verduidelik voorbeelde van onetiese gedrag van besighede. (8)

[27]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 86 2022/03/27 23:47:06

Eenheid 3.2 Toepassing van die beginsels van die King-kode



Regter Merwyn King

Die betekenis van die beginsels van die King-kode

Die King-kode is ontwikkel deur die voormalige regter van die hooggeregshof, Mervyn King en deur die King-Kommissie. Die doel van die King-kode is om 'n kode vir etiese en effektiewe leierskap deur die direksie daar te stel.

[Bron: Aangepas vanaf www.2.deloite.com, verkry op 23 Maart 2021.]

Die toepassing van die beginsels van die King-kode

Ons sal slegs fokus op die toepassing van deursigtigheid, aanspreeklikheid/verantwoordbaarheid en verantwoordelikheid as die King-kode beginsels vir goeie korporatiewe bestuur.

Deursigtigheid

- Besluite/Optrede moet duidelik wees vir alle belanghebbendes.
- Personeel en ander prosesse moet oop en deursigtig wees.
- Werknemers/Aandeelhouers/Direkteure moet bewus wees van die indiensnemingsbeleide van die besigheid.
- Ouditverslae en ander verslae moet akkuraat/beskikbaar wees vir aandeelhouers/werknemers.
- Gereelde oudits moet gedoen word om die doeltreffendheid van die besigheid te bepaal.
- Besigheidstransaksies moet openlik gedoen word sodat daar geen sweempie/teken van oneerlikheid/korrupsie is nie.
- Besighede moet besonderhede van aandeelhouers se stemreg aan hulle gee voor/by die Algemene Jaarvergadering (AJV).
- Die direksie moet verslag doen oor beide die negatiewe en positiewe impak van die besigheid op die gemeenskap/omgewing.
- Die direksie moet verseker dat die maatskappy se etiek effektief geïmplementeer word.

Aanspreeklikheid/Verantwoordbaarheid

- Daar moet gereelde kommunikasie tussen die bestuur en rolspelers, soos aandeelhouers, wees.
- Die maatskappy moet interne en eksterne ouditeure aanstel om finansiële state te oudit.
- Die direksie moet verseker dat besigheid se etiek effektief geïmplementeer word.
- Besighede behoort verantwoordbaar/verantwoordelik vir hul besluite/aksies te wees.
- Besighede behoort akkurate jaarverslae aan aandeelhouers voor te lê by die Algemene Jaarvergadering (AJV).
- Topbestuur behoort te verseker dat ander bestuursvlakke hul rolle/verantwoordelikhede goed verstaan om verantwoordbaarheid te verbeter.

Wenk

Maak seker dat jy die verskille tussen die beginsels van die King-kode ken.

Deursigtigheid beteken dat die besigheid moet niks vir die werknemers, aandeelhouers, beleggers en die publiek wegsteek nie.

Aanspreeklikheid/Verantwoordbaarheid beteken dat die bestuur bereid moet wees om aanspreeklik te wees vir al hul optredes.

Verantwoordelikheid weerspieël die optrede van die besigheid teenoor die gemeenskap en die omgewing.

Wenk

Die woorde *aanspreeklikheid* en *verantwoordbaarheid* kan uitruilbaar gebruik word. Moenie *verantwoordbaarheid* met *verantwoordelikheid* verwar nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 87 2022/03/27 23:47:08

Verantwoordelikheid

- Die besigheid/direksie moet programme ontwikkel en implementeer wat daarop gemik moet wees om die gemeenskappe waarin hulle bedrywig is te beskerm.
- Die besigheid/direksie moet remediërende programme ontwikkel om die omgewing te beskerm, byvoorbeeld om lug- en waterbesoedeling te verminder.

Wenk

Benader die vraag holisties en moenie probeer om jou antwoord op te breek in professionele, verantwoordelike of etiese maniere waarop besigheidspraktyke uitgevoer moet word nie, want dit kan veroorsaak dat jy punte verloor.

Maniere waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyk uitgevoer behoort te word

Alhoewel besighede 'n keuse het in hoe hulle hul besigheidspraktyke sal uitvoer, moet hulle binne die beginsels van die King-kode kies om oor 'n lang tydperk winsgewend en volhoubaar te bly. Kom ons kyk na maniere waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyke uitgevoer behoort te word:

- Besigheidsbesluite en -optredes moet duidelik/deursigtig vir alle belanghebbendes wees.
- Besighede moet aanspreeklik/verantwoordelik wees vir hul besluite en optrede/patentregte.
- Die besigheid moet eerlike/betroubare rekenmeesters/finansiële beamptes met goeie geloofsbriewe aanstel om deursigtige rekordhouding en finansiële state te verseker.
- Die betaling van belasting moet gereeld/betyds wees, en die besigheid moet alle nodige inligting aan die SAID bekend maak en nie skuiwergate vind om belasting te vermy nie.
- Die besigheid moet 'n etiese/gedragskode opstel. Hierdie dokument moet aanvaarbare gedrag in die besigheid meld.
- Daar moet deurlopende ontwikkeling en opleiding vir alle werknemers van die besigheid wees.
- Prestasiebestuurstelsels/beoordelings moet in plek wees om werknemers van die besigheid te motiveer.
- Daar moet voldoende interne beheermaatreëls/monitering/evaluering wees om aanspreeklikheid van die besigheid te verseker.
- Die besigheid se salarisse en lone moet billik en in lyn met die vereistes van die WBDV wees. Besighede moet ook werknemers vergoed vir alle werk wat gedoen is en vir oortydwerk.
- Besighede moet vir die omgewing sorg en omgewingsvriendelike beleid daarstel wat aksies soos herwinning van papier, verantwoordelike wegdoening van afvalmateriaal en veilige energie in die werkplek, insluit.
- Die besigheid moet nie 'n besigheidsonderneming op iemand anders se onkoste begin of die idees van ander besighede/individue gebruik nie, en die intellektuele eiendom van ander besighede respekteer.
- Besighede moet al hul werknemers gelyk behandel, ongeag hul ras/kleur/ouderdom/geslag/gestremdheid, ensovoorts. Hulle moet ook aan die vereistes van die WGI voldoen.
- Verskaf gehalte goedere en -dienste aan kliënte, skenk aandag aan die veiligheid van kliënte, en gee duidelike inligting aan die kliënte sodat hulle ingeligte besluite kan neem.

Wenk

Wanneer daar baie punte onder 'n konsep gelys is, steier die inligting en kies die ses feite wat jy die beste onthou.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 88 2022/03/27 23:47:08

Aktiwiteit 3.2 **Klaswerk/Huiswerk**

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

GLORY VRUGTE BEPERK (GVB)

Odwa is as die nuwe HUB by Glory Vrugte Beperk aangestel. Hy het 'n vergadering met die maatskappy se aandeelhouers gehou. Sommige aandeelhouers was nie bewus van die Algemene Jaarvergadering nie.

1.1.1 Identifiseer die King-kode beginsel van toepassing op GVB. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Verduidelik hoe GVB deursigtigheid as 'n King-kode-beginsel kan toepas om etiese besigheidsgedrag te verbeter. (6)

1.2 Beveel maniere aan waarop professionele, etiese en effektiewe besigheidspraktyk uitgevoer moet word. (6)

[15]

Wenk

Onthou om na die aksiewerkwoord/ kognitiewe werkwoord vir elke vraag te kyk om te bepaal hoe die antwoord nagesien sal word.

Eenheid 3.3 Uitdagings van onetiese- en onprofessionele besigheidspraktyke

Die betekenis van onetiese besigheidspraktyke

Onetiese gedrag van 'n maatskappy en hul bestuur skep 'n situasie waar werknemers skaam of verleë voel oor die maatskappy, hul produk of diens, of hul rol daarin. Dit is asof hulle iets verkeerd doen deur assosiasie. Hierdie gevoelens veroorsaak wantroue en lae moraal.

Wenk

Onetiese besigheidspraktyke sluit optredes van die besigheid in.

Onprofessionele besigheidspraktyke aan die ander kant, sluit optredes van werknemers in.

Onbillike/Oneerlike advertensies

Onbillike advertensies staan ook bekend as vals of bedrieglike advertensies. Dit verwys na die gebruik van vals of misleidende stellings in advertensies, wat lei tot die wanvoorstelling van 'n produk, wat verbruikers negatief kan raak. Voorbeelde van onbillike advertensies kan 'n valse bewering oor die eienskappe van die goedere of diens wees, soos wanneer 'n produk 'n ander kleur, grootte of gewig is in vergelyking met wat geadverteer word. Dit kan ook wees dat die prys of manier waarop die prys bereken word, verkeerd voorgestel word wanneer produkte teen uitverkopingspryse geadverteer word, maar dit blykbaar nie so is nie.

Pryse van goedere in landelike gebiede

Besighede vra dikwels hoë/buitensporige pryse vir goedere in landelike gebiede. Mense in landelike gebiede is dikwels nie in staat om pryse van verskillende kleinhandelaars te vergelyk nie. Hulle word gedwing om by een plaaslike winkel te koop, en hulle word oorgelewer aan die genade van gulsige winkeliers wat pryse opjaag.

Wenk

Jy moet die tipe onetiese kwessies ken, sodat jy dit uit gegewe scenario's kan identifiseer OF om te verstaan hoe dit 'n uitdaging vir besighede inhou.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 89 2022/03/27 23:47:09

Belasting/belastingontduiking

Belastingontduiking is 'n onwettige optrede waarin 'n persoon of besigheid doelbewus nalaat om 'n ware belastingaanspreeklikheid te betaal. Diegene wat betrap word dat hulle belasting ontduik, is oor die algemeen onderhewig aan kriminele aanklagte en aansienlike strawwe. Die opsetlike versuiming om belasting te betaal is 'n oortreding.

Uitdagings wat deur die tipe onetiese besigheidspraktyke gestel word

Het jy geweet

Red Bull het 13 miljoen dollar as skikking uitbetaal in 'n groepsgeding-hofsaak oor vals advertering. Die advertensie hieronder was as misleidend beskou.

Uitdagings wat deur onbillike/oneerlike advertensies gestel word

- Die gebruik van vals of misleidende stellings in advertensies lei tot die wanvoorstelling van 'n produk, wat verbruikers negatief kan beïnvloed.
- Misleidende reklame/advertering kan die vertroue van verbruikers skend en besigheidsverhoudings vernietig.
- Besighede kan onverstandige advertensiekeuses maak wanneer hulle onder druk is om hul wins te verhoog.
- Onbillike advertensies kan verbruikers negatief beïnvloed.
- Sommige advertensies kan as diskriminerend beskou word omdat dit sommige dele van die bevolking uitsluit/teiken.

■ Misleidende advertensies

Uitdagings wat deur pryse van goedere in landelike gebiede gestel word

- Sommige besighede in landelike gebiede buit hul kliënte uit deur hul pryse buitensporig hoog te maak en dit kan lei tot dislojaliteit van hul kliënte.
- Besighede kan afname in verkope ervaar as gevolg van hoë koste wat by die prys van die finale produk gevoeg word.
- Besighede kan monopolieë in landelike gebiede vorm en hul pryse eensydig verhoog wat kan lei tot swaar boetes.
- Dit kan algemene praktyk wees om hoër pryse te betaal vir goedere van minderwaardige gehalte in landelike gebiede. Daar is dalk meer klagtes van kliënte oor produkte/dienste van swak gehalte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 90 2022/03/27 23:47:09

Uitdagings wat deur belasting/belastingontduiking gestel word

- Besighede kan swaar boetes betaal vir belastingontduiking.
- Belastingontduiking kan 'n negatiewe impak op die beeld van die besigheid hê.
- Die rekenmeester kan hoë boetes betaal vir die vervalsing van die finansiële state.
- Besighede kan sleutel-belanghebbendes verloor as belastingontduiking aangemeld word.
- Sommige besighede dien bedrieglike/verkeerde opgawes by die SAID in wat boetes tot gevolg het.
- Besighede is dalk nie vertroud met die jongste veranderinge in belastingwetgewing nie.

Maniere waarop besighede onetiese besigheidspraktyke kan hanteer

Hantering van onbillike/oneerlike advertensies

- Besighede moet onregverdige advertensies deur mededingers by die Advertensiestandaarde-owerheid (ASO/ASA) aanmeld.
- Besighede moet aangemoedig word om hul advertensies regverdig en in lyn met die Grondwet te hou.
- Besighede moet seker maak dat hulle nie kern-inligting uit die advertensies weglaat nie.
- Advertensies moet eerlik/wettig wees en nie verbruikers se vertroue/gebrek aan kennis misbruik nie.
- Advertensies moet nie enigiets bevat wat diskriminerend is nie. Dit moet ook nie aanstoot gee of dade van geweld ondersteun nie.

Hantering van pryse van goedere in landelike gebiede

- 'n Besigheid kan met ander besighede in die area aan invloed-werwing deel neem om die regering te oortuig om infrastruktuur in die landelike gebied te verbeter.
- Besighede moet billike en markverwante pryse vir goedere en dienste hef.
- Die besigheid moet bereid wees om onetiese besigheidspraktyke te vermy om kliëntlojaliteit te verseker.
- Hulle moet koste-effektiewe maniere ondersoek om produkte te vervoer/Huur 'n groot vragmotor om aflewerings aan winkeleienaars in dieselfde area te kombineer.
- Die besighede moet saam met verskaffers werk om afleweringskoste na afgeleë landelike gebiede te deel.

Hantering van belasting/belastingontduiking

- Belasting op Toegevoegde Waarde/BTW moet gehef word op BTW-geskikte items.
- Dien die korrekte belastingopgawes betyds by die SAID in.
- Alle produkte moet korrek gefaktureer en aangeteken word.
- Maak alle bronne van inkomste bekend vir belastingbetalings-doeleindes.
- Bly op hoogte van die jongste SAID-regulasies en belastingwette.
- Besighede wat belasting ontduik het, moet om amnestie aansoek doen en hul inkomste verklaar.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 91 2022/03/27 23:47:10

- Doeltreffende stelsels om die toepaslike bedrag belasting te bepaal wat betaal moet word, moet in plek wees.
- Besighede moet akkurate rekords hou van inkomstestate/finansiële transaksies.
- Die werknemers se salaris-betaalstate moet akkurate aftrekkings volgens die progressiewe belastingstelsel weerspieël.
- Maak seker dat alle finansiële rekords nagegaan en geoudit word.

Wenk

Professionalisme gaan nie eintlik net oor hoe jy optree of hoe jy lyk nie. Dit gaan ook daaroor om die werk reg gedoen te kry.

Die betekenis van die tipes onprofessionele besigheidspraktyke

Seksuele teistering

Behels ongewenste en onwelkome aandag van 'n seksuele aard van iemand by die werk. Hierdie tipe aandag veroorsaak ongemak, is vernederend en belemmer die vermoë van 'n werknemer om sy/haar werk te doen.

Ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en hulpbronne

As iemand die besigheid se geld of hulpbronne sonder toestemming gebruik, word dit ongemagtigde gebruik van fondse/hulpbronne genoem.

Het jy geweet

'Quid pro quo' beteken om 'n 'iets vir iets'-situasie te kry. Die begrip is dat, *as jy dit gee, sal ek dat gee*. Dit word dikwels as 'n term gebruik wanneer seksuele gunste vir bevordering of 'n verhoging in salaris verruil word.

Misbruik van werktyd

Verwys na aktiwiteite wat nie gefokus is op die werk waarvoor 'n werknemer in diens geneem is gedurende werksure nie, byvoorbeeld om persoonlike oproepe tydens werksure te maak, uitgebreide middagete-pouses te neem, die drukker en fotostaatmasjien vir persoonlike gebruik te gebruik, en persoonlike sake tydens werksure te doen.

Uitdagings wat deur die tipes onprofessionele besigheidspraktyke gestel word

Uitdagings wat deur seksuele teistering gestel word

- Die geaffekteerde party is gewoonlik huiwerig om die voorval aan te meld weens die vrees vir viktimisering.
- Seksuele teistering veroorsaak ongemak/ vernedering en belemmer die vermoë van die slagoffer om toegewysde werktake suksesvol te voltooi.
- Die besigheid kan werkers verloor omdat hulle nie veilig in die besigheid voel nie.
- Soms verkies die slagoffer om weg te bly van die werk af en die besigheid verloor produktiwiteit.
- Seksuele teistering veroorsaak emosionele trauma en die slagoffer se houding sal negatief in die werkplek word.

Seksuele teistering

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 92 2022/03/27 23:47:11

Uitdagings wat gestel word deur ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en hulpbronne

- Bedrog verhoog die koste om sake te doen.
- Dit kan die mededingendheid van die besigheid beïnvloed.
- Dit kan kliënte ontmoedig wanneer pryse verhoog word om die verliese te absorbeer.
- Dit kan beleggers ontmoedig wanneer die besigheid slegte publisiteit van regsgedinge ontvang.

Uitdagings wat deur misbruik van werktyd gestel word

- Misbruik van werktyd verlaag produktiwiteit en veroorsaak dat besighede wins verloor.
- Besighede kan ook kliënte verloor en nie spertye haal nie.
- Tyd is geld, dus 'n verlies aan werktyd beïnvloed die wins van die besigheid.

Wenk

Maak seker dat jy die onprofessionele uitdagings ken sodat jy dit uit scenario's kan identifiseer en maniere voorstel waarop die besigheid dit kan hanteer.

Maniere waarop besighede onprofessionele besigheidspraktyke kan hanteer

Onprofessionele gedrag deur medewerknemers, veral as dit ongestraf bly of deur bestuur goedgekeur word, verhoed samewerking en vertroue tussen werknemers, wat ook lae moraal skep.

Hantering van seksuele teistering

- Elke besigheid moet interne klagtes en dissiplinêre prosedures implementeer.
- Hulle moet werknemers opvoed oor kwessies rakende seksuele teistering.
- Die besigheid moet 'n beleid ten opsigte van seksuele teistering formuleer.
- Hulle moet 'n goeie werksomgewing skep waar alle werknemers se regte en waardigheid gerespekteer word.
- 'n Interne ondersoek moet gedoen word om die erns van die teistering te bepaal.
- Ernstige gevalle/aangeleenthede van seksuele teistering moet by die toepaslike instansies soos die Suid-Afrikaanse Polisiediens (SAPD) aangemeld word.
- Besighede moet verseker dat hulle aan die wet/besigheidsgedragskode voldoen.

Hantering van ongemagtigde gebruik van werkplekfondse en hulpbronne

- Die besigheid moet gereelde oudits doen.
- Hulle moet risiko-areas/kwesbare areas identifiseer.
- Hulle moet die aantal werknemers wat toegang tot besigheidsfondse/bates het, beperk.
- Die besigheid moet 'n bedrog voorkomingstrategie implementeer/instel.
- Die besigheid moet werknemers opvoed oor die impak van bedrog.
- Bedrogvoorkoming behoort 'n kollektiewe verantwoordelikheid van besighede en werkers te wees.
- Duidelike beleide moet in plek wees sodat werknemers bewus is van wat as bedrog beskou word.
- Die besigheid moet stelsels in die organisasie opstel om bedrog en korrupsie aan te meld.

Wenk

Maniere waarop besighede onprofessionele besigheidspraktyke kan hanteer, moet insluit wat die besigheid self kan doen om die kwessies aan te spreek. Strategieë moet nie negatiewe maniere insluit om onprofessionele besigheidspraktyke te hanteer soos, die werknemer af te dank en skuldiges aan te kla nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 93 2022/03/27 23:47:12

Hantering van misbruik van werktyd

- Praat direk met daardie werknemers wat werktyd misbruik.
- Die gedragskode/etiese kode moet duidelike reëls oor die misbruik van werktyd bevat.
- Besighede moet opleiding gee oor die inhoud van die gedragskode/etiek.
- Die gedragskode/etiese kode moet deur alle werknemers onderteken word sodat hulle bewus is van die inhoud daarvan.
- Die besigheid moet werknemers monitor om te verseker dat take voltooi word.
- Besighede behoort werksure so te struktureer dat werknemers vrye/buigsame tyd vir persoonlike sake het.
- Die besigheid moet 'n kultuur van verantwoordelikheid skep/spangees versterk sodat alle werknemers verantwoordelik voel vir wat bereik moet word.

Aktiwiteit 3.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MBALI VERWE (MV)

Mbali Verwe is 'n plaaslike fabriek wat verf vervaardig. MV het 'n afslag van 30% vir die eerste 20 kopers geadverteer, wat nooit toegestaan is nie. Peter het Sheila 'n pos as die nuwe sekretaresse belowe as sy 'n verhouding met hom sou hê. Die maatskappy verklaar nie al hul inkomste aan die SAID nie. Alfred, die vragmotorbestuurder, keer nie altyd terug na die fabriek nadat hy aflewerings gemaak het nie. Hy gebruik die besigheid se vragmotor vir private reise.

1.1 Identifiseer verskillende tipes onetiese en onprofessionele besigheidspraktyke uit die scenario hierbo. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1 te beantwoord.

ONETIESE BESIGHEIDSPRAKTYK	MOTIVERING
1.	
2.	
ONPROFESSIONELE BESIGHEIDSPRAKTYK	**MOTIVERING**
3.	
4.	
5.	

[15]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 94 2022/03/27 23:47:12

Aktiwiteit 3.4 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

PABLO HAARSALON (PHS)

Pablo is die eienaar van 'n klein maatskappy. Hy het aandele aan Jolene, die rekenmeester, belowe in ruil daarvoor dat sy 'n verhouding met hom het. Jolene teken nie alle inkomste aan in die state wat hulle aan die SAID stuur nie. Jolene gebruik ook die maatskappy se kredietkaart om vir haar persoonlike uitgawes te betaal.

Wenk

Die strategieë moet met onetiese/onprofessionele praktyke gekoppel word en moet in dieselfde volgorde as die onetiese/onprofessionele praktyke wees.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 – 1.1.3 te beantwoord.

UITDAGING (1.1.1)	TIPE (1.1.2)	HANTERING VAN TIPES ONETIESE EN ONPROFESSIONELE BESIGHEIDSPRAKTYKE (1.1.3)
1.		
2.		
3.		

1.1.1 Haal DRIE uitdagings wat PHS in die gesig staar uit die scenario hierbo aan. (3)

1.1.2 Klassifiseer die uitdagings van PHS volgens onetiese en onprofessionele besigheidspraktyke soos aangehaal in VRAAG 1.1.1. (6)

1.1.3 Stel maniere voor waarop PHS elke tipe onetiese en onprofessionele besigheidspraktyk wat in VRAAG 1.1.2 geïdentifiseer is, kan hanteer. (6)

[15]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 95 2022/03/27 23:47:12

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer, byvoorbeeld. 1.1.5 D.

1.1.1 Direkteure van 'n maatskappy moet etiese en effektiewe leierskap uitoefen deur …

- **A** algemene jaarvergaderings.
- **B** quid pro quo.
- **C** korporatiewe bestuur.
- **D** omkopery.

1.1.2 Die stel moreel aanvaarde waardes van 'n besigheid wat deur die bestuur en die werknemers vertoon word:

- **A** Professionalisme
- **B** Besigheidsetiek
- **C** Gedragskode
- **D** Bedryfsprosedures

1.1.3 Die besigheid is betrokke by prysvasstelling om kleiner mededingers uit die mark te dwing:

- **A** Onetiese gedrag
- **B** Etiese gedrag
- **C** Deursigtigheid
- **D** Goeie besigheidsin

1.1.4 'n Maatskappy moet interne en eksterne ouditeure aanstel om finansiële state te oudit. Dit verwys na die King-kode-beginsel van …

- **A** deursigtigheid.
- **B** aanspreeklikheid.
- **C** verantwoordelikheid.
- **D** etiese gedrag.

1.1.5 'n Werknemer neem lang middagete pouses om sy/haar persoonlike besigheidsaktiwiteite te doen:

- **A** Onbillike gedrag
- **B** Ongemagtigde gebruik van werkplek-hulpbronne
- **C** Belastingontduiking
- **D** Misbruik van werkstyd

(5 × 2) (10)

VRAAG 2

2.1 Noem enige VIER voorbeelde van etiese gedrag in die werkplek. (4)

2.2 Identifiseer die tipes onprofessionele besigheidspraktyke wat die werknemers van Redrock Handelaars in ELKE stelling hieronder vertoon:

2.2.1 Hulle neem lang tee- en middagete-pouses. (2)

2.2.2 Die rekenmeester gebruik die besigheid se kleinkas om elke dag sonder toestemming vir haar middagete te betaal. (2)

2.3 Verduidelik hoe seksuele teistering as 'n onprofessionele besigheidspraktyk uitdagings aan besighede stel. (6)

2.4 Beveel maniere aan waarop besighede die pryse van goedere in landelike gebiede as 'n onetiese besigheidspraktyk kan hanteer. (6)

[20]

VRAAG 3

Onetiese gedrag en onprofessionele gedrag stel baie uitdagings aan besighede, aangesien dit altyd op sosiale media gerapporteer word. Die King-kode beginsels vir goeie korporatiewe bestuur verskaf riglyne oor hoe besighede eties en professioneel moet optree. Besighede moet weet hoe doeltreffende besigheidspraktyke uitgevoer moet word.

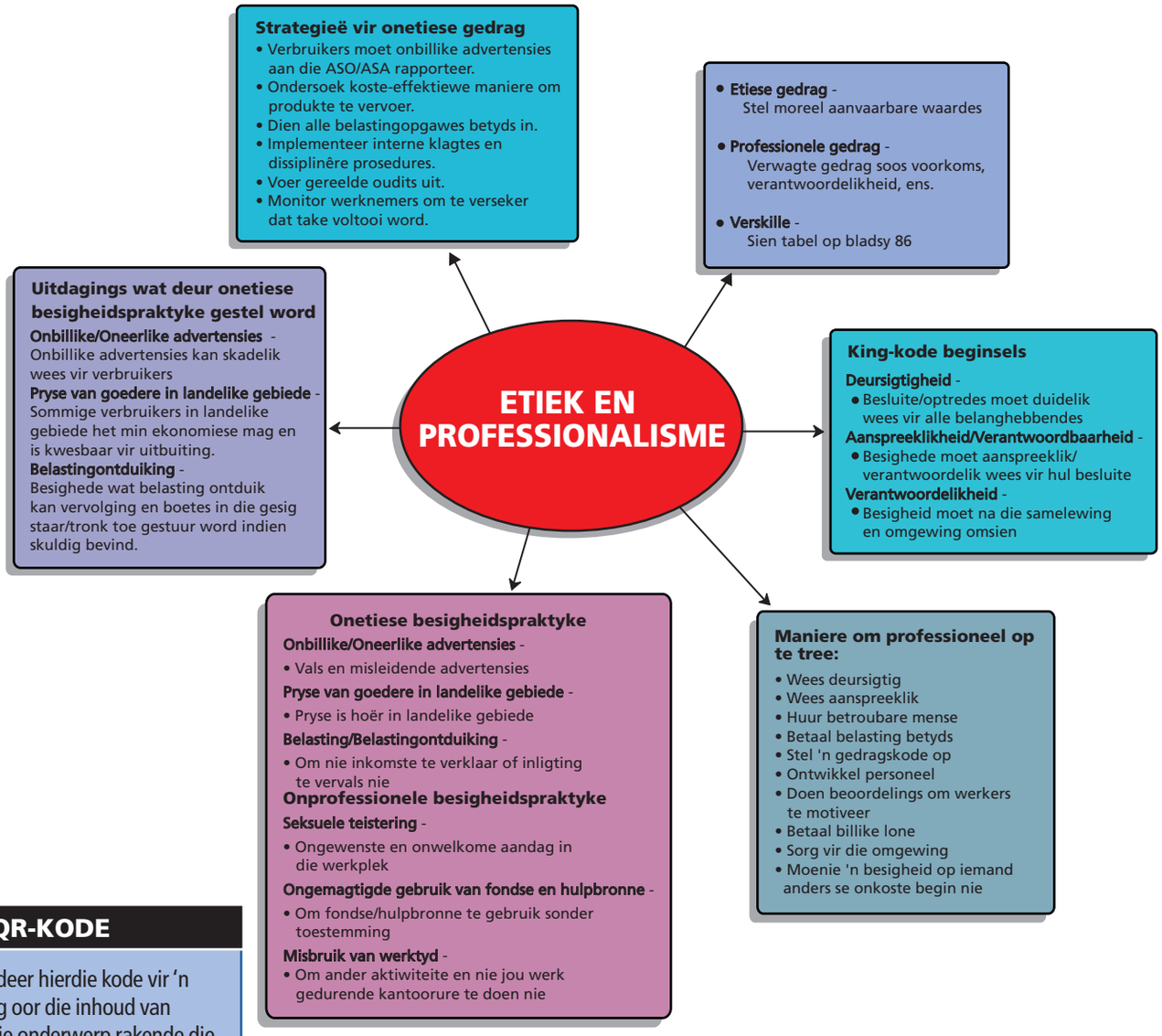
Skryf 'n opstel oor etiek en professionalisme waarin jy die volgende aspekte insluit.

- Onderskei tussen etiese gedrag en *professionele gedrag*.
- Beskryf hoe die volgende onetiese besigheidspraktyke 'n uitdaging aan besighede stel:
  - Belastingontduiking
  - Onbillike/Oneerlike advertensies
- Verduidelik hoe besighede die volgende King-kode beginsels kan toepas om etiese besigheidsgedrag te verbeter:
  - Aanspreeklikheid/Verantwoordbaarheid
  - Deursigtigheid
- Stel maniere voor waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe besigheidspraktyke uitgevoer moet word. **[40]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 96 2022/03/27 23:47:12

Breinkaart: Onderwerp 3 – Etiek en professionalisme

Gebruik die breinkaart as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.
Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 97 2022/03/27 23:47:12

KWARTAAL 1

4 Kreatiewe denke en probleemoplossing

ONDERWERP OORSIG

Eenheid 4.1 Probleemoplossing
Eenheid 4.2 Kreatiewe denke

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Definieer/Brei uit oor die betekenis van probleemoplossing en besluitneming.
- Verduidelik/Onderskei tussen probleemoplossing en besluitneming.
- Identifiseer/Noem/Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die stappe van probleemoplossing.
- Pas die stappe van probleemoplossing in scenario's en gevall-estudies toe.
- Identifiseer/Noem die volgende probleemoplossingstegnieke uit gegewe scenario's en stellings:
  - Delphi-tegniek
  - Kragveld-ontleding
  - Dinkskrum
  - Nominale groeptegniek
- Verduidelik/Gee raad aan besighede oor hoe hulle die bostaande probleemoplossingstegnieke kan toepas om komplekse besigheid-sprobleme op te los.
- Bespreek/Evalueer/Ontleed die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van die probleemoplossingstegnieke hierbo.
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van kreatiewe denke.
- Verduidelik die voordele van kreatiewe denke in die werksplek.
- Verduidelik/Beveel maniere aan daarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke bevorder.

Kernbegrippe

- **Aksieplan:** 'n plan wat al die stappe toon wat nodig is om 'n spesifieke doelwit te bereik.
- **Besluitneming:** is die proses waar die besluitnemer(s) verskeie alternatiewe oorweeg voordat hulle op die beste een besluit.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 98 2022/03/27 23:47:13

Kernbegrippe

- **Innoverend:** dit is wanneer verskillende nuwe idees gebruik word om iets unieks te skep of 'n nuwe oplossing vir dieselfde probleem te skep.
- **Kreatiewe denke:** dit is die vermoë om na dieselfde scenario/uitdaging te kyk en met oorspronklike, nuwe innoverende idees/oplossings vorendag te kom.
- **Probleemoplossing:** die proses om die feite in te samel wat nodig is om 'n spesifieke uitdaging te oorkom.
- **Probleemoplossingstegniek:** die metode wat gebruik word om komplekse besigheidsverwante probleme op te los.
- **Strategie:** 'n aksieplan om 'n spesifieke doelwit te bereik.

Inleiding

In Graad 10 het ons na die betekenis van kreatiewe denke, en die voordele van kreatiewe denke in die werksplek gekyk. Ons het ook na die verskille tussen probleemoplossing en besluitneming, probleemoplossingstegnieke en die toepassing van probleemoplossingstegnieke gekyk.

In Graad 11 het ons op die Delphi-tegniek en Kragveld-ontleding as probleemoplossingstegnieke gefokus. Ons het gekyk na die toepassing van hierdie probleemoplossingstegnieke in die verbetering van besigheidspraktyk. Ons het ook gekyk hoe om probleemoplossingsvaardighede in 'n besigheidskonteks te gebruik om komplekse besigheidsprobleme op te los.

In Graad 12 sal ons die inhoud wat in graad 10 en 11 behandel word, opsom. Ons sal ook op die VIER probleemoplossingstegnieke, die toepassing en die impak van ELKE tegniek in die oplossing van komplekse besigheidsprobleme fokus.

Eenheid 4.1 Probleemoplossing

Besighede moet dikwels in 'n uitdagende besigheidsomgewing funksioneer en kan baie uitdagings ervaar. Besighede moet meganismes in plek hê om hulle te help om deur hierdie probleme te werk, deur die feite in te samel wat nodig is om 'n spesifieke uitdaging te oorkom, of om verskeie alternatiewe te oorweeg voordat hulle op die beste oplossing vir die probleem besluit.

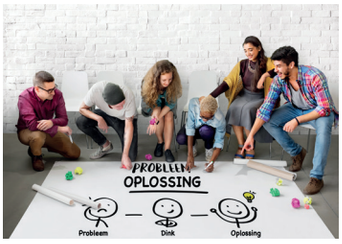
Verskille tussen besluitneming en probleemoplossing

BESLUITNEMING	PROBLEEMOPLOSSING
• Besluitneming word dikwels deur een persoon/senior bestuur gedoen. Dit maak besluitneming meer gesaghebbend.	• Probleme kan deur 'n groep/span of 'n individuele spanlid opgelos word. Dit maak probleemoplossing meer inklusief.
• Die persoon/senior bestuur sal verskeie alternatiewe oorweeg voordat daar op die beste een besluit word.	• Die groep/span sal verskeie oplossings genereer/identifiseer en dan elkeen krities evalueer.
• Hierdie proses is deel van die probleemoplossing-siklus omdat besluite in elke stap van die siklus geneem moet word.	• Hierdie proses van ontleding van 'n situasie sal die groep/span help om strategieë te identifiseer wat verandering sal meebring.

Wenk

- Verskille hoef nie in tabelvorm te wees nie.
- Die verskille hoef nie met mekaar te skakel/gekoppel te wees nie, maar die onderskeid moet duidelik wees.
- Die gebruik van tabelle maak dit makliker om vrae oor verskille te verstaan en te beantwoord.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 99 2022/03/27 23:47:13



- Om hierdie proses te hanteer moet besighede weet dat probleme in die werkplek deur 'n groep/span opgelos kan word.

Die stappe van probleemoplossing en hul toepassing

As gevolg van die vele uitdagings wat besighede in komplekse besigheidsomgewings in die gesig staar, moet hulle weet hoe om die stappe van probleemoplossing toe te pas wanneer hulle voor 'n uitdaging te staan kom. Byvoorbeeld, as die werkers se moraal laag is, moet die bestuur alle relevante inligting vir hierdie probleem insamel, alle moontlike oplossings oorweeg, 'n besluit neem en dan die oplossing implementeer. Daarna moet die besigheid evalueer of die werkers se moraal verbeter het. Kyk hieronder na die stappe van probleemoplossing.

Die stappe van probleemoplossing

1 DEFINIEER DIE PROBLEEM

- Verkry 'n dieper begrip van die aard van die probleem
- Versamel soveel inligting as moontlik om die oorsaak van die probleem vas te stel.
- Definieer al die moontlike oorsake van die probleem.

2 EVALUEER ALTERNATIEWE OPLOSSINGS

- Gebruik kritiese evaluering en analitiese vaardighede om elke oplossing te evalueer
- Oorweeg die voordele en nadele van elke alternatiewe oplossing

3 FORMULEER/ONTWIKKEL 'N AKSIEPLAN/STRATEGIE

- Reël die nodige hulpbronne en delegeer take
- Stel 'n tydlyn vir implementering en stel spertye vas.

4 EVALUEER DIE GEÏMPLEMENTEERDE OPLOSSING/AKSIE PLAN

- Evalueer/Assesseer of die probleem gedeeltelik of heeltemal opgelos is.
- Monitor die oplossing en aksieplan deurlopend deur die toepaslike toetse te gebruik.
- As probleme opduik, herformuleer die probleem vir verbeterde oplossings in die toekoms

5 IDENTIFISEER DIE PROBLEEM

- Erken dat daar 'n probleem is voordat dit opgelos kan word.
- Kry inligting en voorstelle van almal wat geraak/geaffekteer kan word om die presiese probleem te identifiseer

6 IDENTIFISEER ALTERNATIEWE OPLOSSINGS

- Identifiseer verskillende moontlike oplossings deur 'n probleemoplossingstegniek soos 'n dinkskrum of die Nominale Groeptegniek te gebruik
- Besluit wat die beste moontlike oplossing(s) vir die probleem kan wees

7 KIES DIE BESTE OPLOSSING

- Stel kriteria vir die beste oplossing, met inagneming van aspekte soos tyd, koste en risiko wat betrokke is
- Kry konsensus of identifiseer watter oplossing gebruik sal word
- Die beste oplossing moet ooreenstem met die grootte en die hulpbronne van die besigheid
- As daar nie 'n duidelike oplossing is nie, moet die besigheid teruggaan na die eerste stap, dit wil sê, die probleem te identifiseer

8 IMPLEMENTEER DIE AKSIEPLAN

- Voer die beplande aksies uit om die probleem op te los
- Kommunikeer gedelegeerde take en/of sperdatums aan alle werknemers

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 100 2022/03/27 23:47:15

Aktiwiteit 4.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

JUSTIN WERWINGSAGENTSKAP (JWA)

Justin Werwingsagentskap is met 'n komplekse besigheidsprobleem gekonfronteer wat opgelos moes word. Die bestuur van JWA kon die probleem tydens hul personeelvergadering identifiseer. Hulle het dinkskrumsessies met hul werknemers gehou om met soveel moontlike oplossings vir hul probleem vorendag te kom. Konsensus is bereik oor die beste oplossing. JWA het 'n plan geformuleer oor hoe die oplossing geïmplementeer sal word.

1.1 Identifiseer VIER stappe van probleemoplossing wat deur JWA toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario aan te haal.
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1 te beantwoord.

STAPPE VAN PROBLEEMOPLOSSING	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	
4.	

(12)

1.2 Verduidelik enige DRIE ander stappe van probleemoplossing wat deur JWA toegepas kan word. (9)

[21]

Probleemoplossingstegnieke

Daar is verskeie probleemoplossingstegnieke wat besighede kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los. Die fokus in Graad 12 sal op die volgende probleemoplossingstegnieke wees:

- Delphi-tegniek
- Kragveld-ontleding
- Dinkskrum
- Nominale groeptegniek

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 101 2022/03/27 23:47:16

Delphi-tegniek

Besighede gebruik die Delphi-tegniek om 'n konsensus te verkry oor toekomstige tendense en projeksies deur 'n sistematiese proses van inligting-insameling te gebruik. Die tegniek is nuttig waar die menings en oordeel van kundiges nodig is. Delphi-tegniek word gewoonlik deur middel van vraelyste uitgevoer.

Maniere waarop die besigheid die Delphi-tegniek kan toepas

- Die besigheid moet 'n paneel kundiges nooi om navorsing te doen oor die uitdagings wat hulle in die gesig staar.
- Kenners hoef nie op een plek te wees nie en sal individueel gekontak word.
- 'n Vraelys wat uit vrae bestaan om inligting van die kundiges in te samel rakende die uitdagings van die besigheid moet ontwerp word.
- Die kundiges sal dan versoek word om die vraelys te voltooi en dit terug te stuur.
- Die besigheid moet dan die antwoorde van die kundiges opsom deur 'n terugvoerverslag op te stel.
- Hierdie terugvoerverslag word aan die kundiges teruggestuur en, indien nodig, sal 'n tweede vraelys opgestel word wat gebaseer is op die terugvoerverslag.
- Paneellede sal dan versoek word om verdere insette/idees te verskaf oor hoe om die uitdagings van die besigheid op te los.
- Indien nodig, word 'n derde vraelys gebaseer op terugvoer van die tweede rondte opgestel word.
- Laastens sal die besigheid al die terugvoer van die kundiges in 'n verslag opsom.
- Nadat konsensus bereik is, moet die besigheid dan die beste oplossing/ voorstel kies op grond van die verslag.

Wenk

Vraelyste sal drie keer of meer aan kundiges gestuur word indien nodig, na elke terugvoersessie voordat die finale verslag saamgestel word.

Impak van die Delphi-tegniek

Positiewe/Voordele

- Besighede kan 'n groep kundiges/kenners gebruik sonder om hulle bymekaar te bring.
- Die kundiges sal die besigheid duidelike idees of oplossings gee oor hoe om produktiwiteit en/of winsgewendheid te verbeter.
- Inligting wat van kundiges ontvang word, kan gebruik word om komplekse besigheidsprobleme op te los.
- Kenners kan eerlike, geloofwaardige menings gee omdat hulle nie 'n direkte of persoonlike belang in die besigheid het nie.
- Konflik kan vermy word veral as die kenners kundig en goed gekwalifiseerd is.
- Oorheersende werknemers sal nie die proses kan saboteer nie omdat hulle nie deel vorm van die probleemoplossingsproses nie.
- Geraasvlakke in 'n kantooromgewing kan vermy word omdat daar geen behoefte aan groepbesprekings sal wees nie.

Wenk

Die woorde *kundiges* en *kenners* kan uitruilbaar gebruik word.

EN/OF

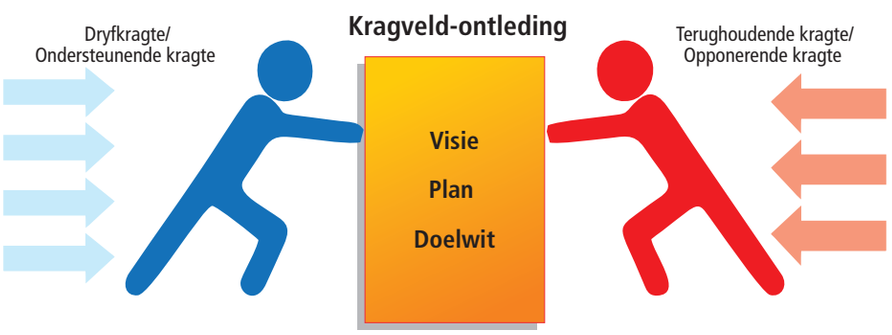
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 102 2022/03/27 23:47:16

Negatiewe/Nadele

- Dit is 'n duur tegniek om te gebruik vanweë die hoë administratiewe koste.
- Dit kan tydrowend en ingewikkeld wees om data te ontleed wat van kundiges/kenners ontvang word en om nuwe vraelyste op te stel.
- Nie alle kundiges is bereid of stel belang om terugvoering te gee of vraelyste te voltooi nie.
- As die kundiges nie goed gekies is nie, kan sommige kundiges dalk nie 'n dieper kennis van sekere onderwerpe hê nie.
- Kundiges se voorstelle word dalk nie deur sommige werknemers gewaardeer nie, so konsensus sal moontlik nie bereik word nie.

Kragveld-ontleding

In Graad 11 het ons geleer dat die Kragveld-ontleding in die 1940's deur Kurt Lewin geskep is om verandering in 'n besigheid te fasiliteer. Kragveld-ontleding weeg 'n besigheid se dryfkragte/ondersteunende kragte (voordele) en terughoudende kragte/opponerende kragte (nadele) teen mekaar op, en besluit dan watter veranderinge moet plaasvind. Hierdie tegniek kan ook gebruik word om dryfkragte te versterk en beperkende kragte te verswak.



Maniere waarop die besigheid Kragveld-ontleding kan toepas

- Beskryf die huidige situasie of probleem en die verlangde situasie en skryf dit in die middel of heel bo sodat almal dit kan sien.
- Maak 'n lys van alle dryfkragte/voordele en terughoudende kragte/nadele wat verandering sal ondersteun en weerstaan.
- Ken 'n telling aan elke krag toe deur 'n numeriese skaal te gebruik, waar 1 swak en 5 sterk is.
- Weeg die positiewe en negatiewe punte op en besluit dan of die projek lewensvatbaar is.
- Kies die krag met die hoogste telling as die gekose oplossing.
- As die projek lewensvatbaar is, vind maniere om die kragte vir verandering (dryfkragte) te verhoog.
- Identifiseer prioriteite en ontwikkel 'n aksieplan.

Impak van Kragveld-ontleding

Positiewe/Voordele

- Dit verskaf 'n visuele opsomming van al die faktore wat 'n bepaalde idee ondersteun en teenstaan.
- Werknemers voel ingesluit en is in staat om te verstaan waarheen die besigheid op pad is.
- Werknemers ontwikkel en groei saam met die besigheid omdat hulle by die proses ingesluit is.
- Ingeligte besluite kan geneem word omdat dryfkragte (kragte vir) en terughoudende kragte (kragte teen) krities geëvalueer word.

QR-KODE

Besoek die volgende webwerf vir meer inligting oor die Delphi-tegniek: www.projectsmart.co.uk

https://www.youtube.com/watch?v=bHwohMjG9OA

Wenk

Dryfkragte/ ondersteunende kragte is die voordele van die uitdaging. Terughoudende kragte/opponerende kragte is die nadele van die uitdaging.

Wenk

Die woorde dryfkragte en ondersteunende kragte kan uitruilbaar gebruik word.

EN

Die woorde terughoudende kragte en opponerende kragte kan uitruilbaar gebruik word.

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor Kragveld-ontleding:

https://www.youtube.com/watch?v=X9ujAtYAfqU

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 103 2022/03/27 23:47:16

- Dit stel besighede in staat om dryfkragte te versterk en terughoudende kragte te verswak.
- Besighede kan 'n idee kry van hoeveel tyd en bykomende hulpbronne hulle mag benodig.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Dit is tydrowend aangesien die besigheid moet stabiliseer voordat veranderinge aangebring kan word.
- Vereis die deelname van alle besigheidseenhede.
- Die gehalte van die ontleding is afhanklik van die vaardigheidsvlak en kennis van die groep wat deelneem aan die ontleding.

A Nuwe woorde

Spontaan iets gebeur as 'n skielike impuls sonder voorafbepaling of eksterne stimulus.

Dinkskrum

'n Dinkskrum is 'n groepaktiwiteit om 'n oplossing vir 'n spesifieke probleem te vind deur **spontaan** 'n lys idees bymekaar te maak. Dit is 'n metode om kreatiewe probleemoplossing te inspireer deur groeplede aan te moedig om met gedagtes en idees vorendag te kom.

■ 'n Groep mense wat nuwe idees skep deur dinkskrum te gebruik

Maniere waarop die besigheid dinkskrum kan toepas

- Die besigheid moet die probleem duidelik definieer sodat alle deelnemers dit verstaan.
- Die groep moet 'n tydsbeperking vir elke dinkskrum opstel.
- Mense in die groep moet ewekansig idees voorstel, en alle idees moet op 'n blaaibord geskryf of aanlyn gedeel word tydens 'n e-dinkskrumsessie.
- Elke voorstel moet gebruik word om nuwe gedagtes of idees van ander groeplede te inspireer.
- Die groepleier moet niemand toelaat om enige idees te oordeel of te kritiseer nie. Die doel is om soveel idees as moontlik te genereer.
- Die groep moet dan die idees verfyn of sekere idees kombineer. Groepbespreking kan plaasvind indien nodig.
- Na die besprekings moet die groep idees beoordeel en die beste oplossings kies volgens hul bruikbaarheid sowel as die koste om dit te implementeer.
- Groeplede moet dan 'n plan van aksie bespreek oor hoe om die beste idees te implementeer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 104 2022/03/27 23:47:19

Impak van dinkskrum

Positiewe/Voordele

- Beter of unieke oplossings en/of idees word ontwikkel deur kollektiewe bydraes en sal die besigheid 'n mededingende voordeel gee.
- Produktiwiteit neem toe as die besigheid idees genereer wat tyd en geld meer effektief gebruik.
- Werknemers word gemotiveerd aangesien hulle toegelaat word om by te dra tot die oplossing van besigheidsprobleme.
- Bestuurders sal beter leiers wees omdat hulle verandering kreatief sal kan bestuur.
- Kreatiwiteit kan lei tot nuwe uitvindings, wat die algemene lewenstandaard kan verbeter.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Dinkskrums is tydrowend aangesien sommige deelnemers dalk te veel idees genereer wat die proses kan vertraag om met lewensvatbare oplossings vorendag te kom.
- Sommige spanlede kan die bespreking oorheers en ander groeplede beïnvloed.
- Sommige werknemers vrees kritiek en dit kan volle deelname aan dinkskrumsessies verhoed.
- Dit kan lei tot **groepsdenke** en sommige individue is dalk nie bereid om hul opinies te gee nie.
- Bespreking kan konflik tot gevolg hê as gevolg van verskille in menings.

A Nuwe woorde

groepsdenke die psigologiese verskynsels/praktyk om besluite as 'n groep te neem, wat lei tot onbetwiste besluitneming.

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor dinkskrum:

https://www.youtube.com/watch?v=YXZamW4-Ysk

Nominale groeptegniek

Besighede gebruik hierdie tegniek om elke werknemer in staat te stel om hul insette te lewer en dit dan met hul kollegas te deel. Dit verhoed dat ander werknemers die bespreking oorheers. Die Nominale groeptegniek kan deur kleingroepe gebruik word om konsensus te bereik.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 105 2022/03/27 23:47:19

Maniere waarop die besigheid die Nominale groeptegniek kan toepas

- Moedig die groep aan om die probleem te definieer sodat alle deelnemers in die kleingroep aan dieselfde probleem kan werk.
- As die groep te groot is, moet dit in kleiner groepe verdeel word.
- Versoek elke werknemer om stilweg te dinkskrum of soveel idees as moontlik op sy/haar eie te genereer en dit neer te skryf.
- Elke werknemer in die kleingroep sal 'n geleentheid kry om een van sy/haar idees met 'n kort verduideliking aan te bied.
- Alle idees word op 'n groot papier neergeskryf of elektronies op 'n rekenaar aangeteken sodat almal dit kan sien.
- Werknemers word dan aangemoedig om vrae te vra oor aspekte wat onduidelik is.
- Kritiek op idees sal nie toegelaat word nie omdat dit ander sal verhoed om aan die proses deel te neem.
- Die volgende stap is om soortgelyke of gedupliseerde idees uit te skakel.
- Elke werknemer sal dan toegelaat word om deur die voorstelle te lees en dit anoniem van hoogste na laagste te gradeer.
- Alle graderings word ingesamel en die totale punte vir elke voorstel word bereken. Sodra alle tellings in is, kan die groep dan die beste oplossing kies.
- Klein groepe moet een oplossing aan die groot groep aanbied.

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor die Nominale groeptegniek:

https://www.youtube.com/watch?v=q2yfS2n-1n_8&list=RDCMUCl9CUCvO-PotOcl9ZZEzPZsA&index=1

Impak van die Nominale groeptegniek

Positiewe/Voordele

- Dit bied tyd om in stilte oor die vraag na te dink voordat jy reageer.
- Elke spanlid/direkteur het 'n kans om deel te neem sonder inmenging van ander spanlede.
- Stemming oor die idees is anoniem en kan meer betroubaar/eerlik wees.
- Almal in die groep word toegelaat om by te dra tot die bespreking terwyl die waarskynlikheid vermy word dat een persoon die groepproses sal oorheers.
- Stel die groep in staat om vinnig 'n groot aantal idees te genereer en te verduidelik en prioritiseer dit demokraties.
- Moedig deelnemers aan om kwessies te konfronteer deur konstruktiewe probleemoplossing.
- Sterk tegniek om ooreenstemming met groepsdruk te voorkom.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Dit minimaliseer bespreking en laat dus nie die volle ontwikkeling van idees toe nie.
- Idees/insette wat deur lede gemaak word, mag dalk nie dieselfde einddoel hê nie en kan gevolglik nie tot dieselfde oplossing(s) lei nie.
- Voorstelle is dalk nie so kreatief soos wanneer 'n groep in staat is om betrokke te raak by verskillende idees nie.
- Dit is tydrowend, aangesien elke lid 'n aanbieding moet maak.
- Dit is moeilik om effektief te implementeer met groot groepe tensy dit vooraf baie noukeurig beplan word.
- Vereis uitgebreide vooraf voorbereiding, wat beteken dat dit nie as 'n spontane tegniek gebruik kan word nie.
- Goeie idees kan uitgestem word omdat hul potensiaal nie verder ontwikkel kan word nie.
- Kleingroepe beperk deelname en word vooraf gekies.

Wenk

Onthou om vir die sleutelwoorde in elke stelling te soek.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 106 2022/03/27 23:47:20

Aktiwiteit 4.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Identifiseer die probleemoplossingstegniek wat deur Tsepo Ontwerpers (TO) in ELKE stelling hieronder toegepas word.

1.1.1 Die besigheid laat werknemers toe om idees hardop in groot groepe voor te stel.

1.1.2 Die bestuur van TO het die voordele en nadele van die verandering van die besigheidstruktuur gelys.

1.1.3 Die werknemers van TO is versoek om op hul eie te werk om soveel idees as moontlik oor uitbreiding te genereer, en dit dan met die groep te deel.

1.1.4 TO het vraelyste aan sommige kundiges gestuur om te bepaal of dit lewensvatbaar sal wees om 'n nuwe tak in die area te ontwikkel. (8)

Wenk

Onthou die volgende wanneer jy 'n opstelvraag beantwoord:

- Vir die inleiding moet jy inligting gee oor die onderwerpe wat in die kolpunte (bullet points) gevra word sonder om enige inligting te herhaal, byvoorbeeld, in kolpunt twee sal jy die stappe verduidelik, en in die inleiding kan jy die betekenis van die stappe van probleemoplossing gee.
- In die inleiding moet daar twee afsonderlike feite wees (een punt elk).
- Kognitiewe werkwoorde/ Aksie werkwoorde soos verduidelik, onderskei, bespreek, ensovoorts, sal gemerk word deur gebruik te maak van deelpunte.
- Aksie werkwoorde soos gee raad, stel voor, beveel aan, ensovoorts, sal met dubbelpunte vir elke feit gemerk word.
- Jy moet al die opskrifte in die opstel insluit, maar geen punte sal toegeken word vir die opskrifte van die kolpunte nie.
- As 'n getal in 'n vraag gegee word, soos byvoorbeeld by kolpunt twee van die vraag hieronder, moet daar 'n opskrif/feit (✓✓) en 'n verduideliking wees. (✓✓)
- Kolpunt een kan in tabelvorm wees, maar jy kan dit ook afsonderlik bespreek.
- Verskille wat in tabelvorm bespreek word, hoef nie met mekaar te skakel nie, maar die verskil moet duidelik wees.
- Neem kennis van die betekenis van FSASO voordat jy met die opstel begin.

VRAAG 2: BESIGHEIDSROLLE

Besighede funksioneer in uitdagende omgewings en moet verskeie probleme hanteer en ingeligte besluite neem. Om dit te doen, moet die besigheid die stappe van probleemoplossing toepas om verandering teweeg te bring. Die Kragveld-ontleding en dinkskrum kan tydens die probleemoplossingsproses toegepas word.

Skryf 'n opstel oor probleemoplossing waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen *besluitneming* en *probleemoplossing*.
- Verduidelik enige VIER stappe van probleemoplossing.
- Bespreek hoe besighede die volgende probleemoplossingstegnieke kan toepas:
  - Kragveld-ontleding
  - Dinkskrum
- Gee raad aan besighede oor die impak van die Kragveld-ontleding. **[40]**

Wenk

Onthou om die sleutelwoorde in elke stelling te soek om die korrekte probleemoplossingstegniek te identifiseer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 107 2022/03/27 23:47:20

Eenheid 4.2 Kreatiewe denke

In Graad 10 en 11 het ons geleer dat kreatiewe denke die vermoë is om innoverend te wees en met nuwe idees vorendag te kom. Suksesvolle besighede moedig werknemers altyd aan om met nuwe idees en nuwe maniere om dinge in die werkplek te doen vorendag te kom.

Die volgende gevallestudie word vir verrykingsdoeleindes verskaf. Ons sal leer hoe die proses van kreatiewe denke gebruik kan word.

GEVALLESTUDIE OOR KREATIEWE DENKE: VERRYKING

Die uitvinding van plaknotas

Datum: 12 Mei 2021

In 1968 het Dr Spencer Silver, 'n chemikus by 3M Maatskappy probeer om 'n super-sterk gom uit te vind, maar het eerder met 'n super-swak gom vorendag gekom. Hy het sy kollegas daarvan vertel, maar het nie geweet wat om daarmee te doen nie.

In 1974 het Art Fry, 'n kollega van Dr Silver by 3M, in sy kerkkoor gesing. Hy het gefrustreerd geraak toe die boekmerk wat hy gebruik het om sy plek in sy gesangboek te merk, aanhoudend uitval. Hy het Dr Silver gevra om van die kleefmiddels te gebruik en dit het gewerk sonder om die bladsye te beskadig.

Die res sê hulle is geskiedenis …

[Bron: Aangepas vanaf https://en.wikipedia.org/wiki/Post-it_Note, verkry op 6/02/2021 in Wikipedia 'Wie het plaknotas uitgevind"]

Klasaktiwiteit

Werk in groepe

1.1 Neem 'n voorwerp in die klaskamer (soos bv. 'n stoel) en dinkskrum oor maniere om dit te verbeter of met iets nuuts/anders te vervang.

1.2 Skryf jou voorstelle op 'n bladsy.

1.3 Deel jou voorstelle met die res van die klas.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 108 2022/03/27 23:47:22

Maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder

Besighede moet kreatiwiteit en verskillende probleemoplossingstegnieke gebruik om komplekse besigheidsprobleme op te los.
Die bestuur moet:

- altyd bereid wees om te luister en entoesiasties op nuwe idees van personeellede te reageer.
- alle personeellede aanmoedig om nuwe of unieke idees te ontwikkel.
- tyd maak vir die skepping van nuwe idees, byvoorbeeld, deur werkswinkels te hou waar personeellede by dinkskrumsessies betrokke kan wees om nuwe idees/oplossings te verkry.
- dit maklik vir personeellede maak om nuwe idees voor te stel deur middel van voorstel-kassies op die besigheidsperseel.
- personeellede oplei in innoverende tegnieke soos die gebruik van breinkaarte.
- pos-/werkuitruilings met ander besighede organiseer om te leer van ander meer kreatiewe maniere om situasies te hanteer.
- aansporings instel vir personeellede wat met nuttige en kreatiewe idees vorendag kom.
- seker maak dat die werksomgewing vry is van steurnisse soos hoë geraasvlakke.

Voordele van kreatiewe denke in die werkplek

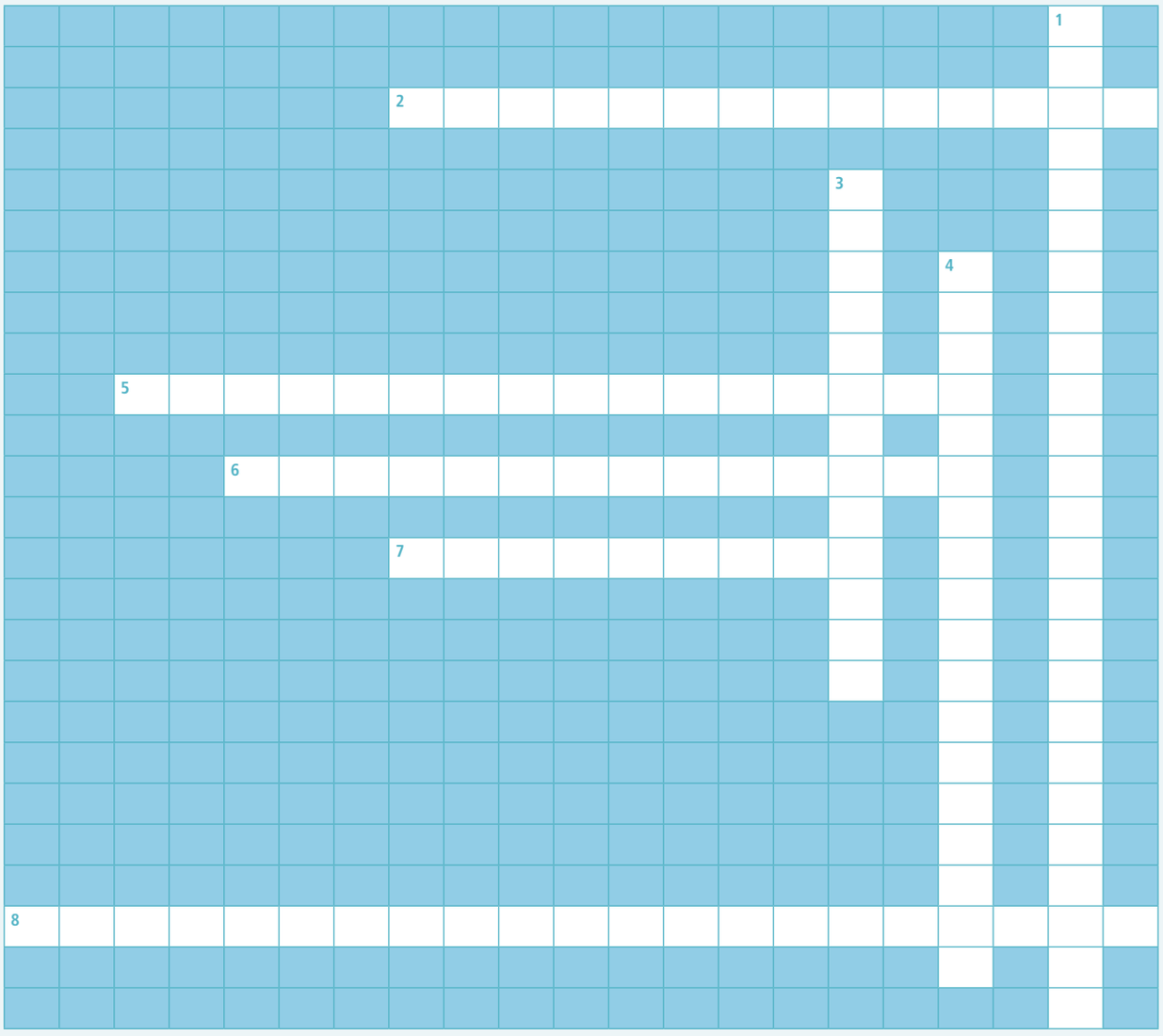
- Beter, unieke of onkonvensionele idees en oplossings word gegenereer.
- Kan die besigheid 'n mededingende voordeel gee as ongewone, unieke oplossings, idees, strategieë geïmplementeer word.
- Komplekse besigheidsprobleme kan opgelos word.
- Produktiwiteit neem toe namate bestuur en werknemers vinnig verskeie idees kan genereer wat tyd en geld meer effektief gebruik.
- Bestuurders en werknemers het meer selfvertroue aangesien hulle hul volle potensiaal kan uitleef.
- Bestuurders sal beter leiers wees aangesien hulle verandering(e) positief en kreatief sal kan hanteer/bestuur.
- Bestuurders en werknemers kan 'n heeltemal nuwe uitkyk ontwikkel, wat toegepas kan word op enige take wat hulle mag doen.
- Lei tot meer positiewe houdings aangesien bestuurders en werknemers voel dat hulle bygedra het tot probleemoplossing.
- Verbeter motivering onder personeellede.
- Bestuurders en werknemers het 'n gevoel van groot prestasie en hulle sal nie die proses weerstaan of belemmer sodra hulle 'n probleem opgelos het en tot die sukses van die besigheid bygedra het nie.
- Bestuur en werknemers kan tred hou met vinnig veranderende tegnologie.
- Stimuleer inisiatief van werknemers en bestuurders aangesien hulle voortdurend uit hul gemaksones gehaal word.
- Kreatiwiteit kan lei tot nuwe uitvindings wat die algemene lewenstandaard verbeter.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 109 2022/03/27 23:47:22

Aktiwiteit 4.3 Blokkiesraaisel

VRAAG 1

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder gebaseer op die leidrade wat verskaf word.



DWARS

2 'n Voordeel van hierdie probleemoplossingstegniek is dat kundiges die besigheid voorsien met idees of oplossings om hul winsgewendheid te verbeter.

5 Die proses om 'n situasie in 'n groep te ontleed om strategieë te identifiseer wat verandering teweeg sal bring.

6 Die vermoë om anders na dieselfde uitdaging te kyk en met nuwe, innoverende en oorspronklike idees op te kom.

7 Sommige spanlede mag die bespreking oorheers en ander groeplede beïnvloed, word gesien as 'n nadeel van hierdie probleemoplossingstegniek.

8 Los die kwessies op wat met dinkskrums geassosieer word, deur klein groepies te laat probleme oplos met die doel om konsensus te bereik.

AF

1 Tydens hierdie stap van probleemoplossing word die probleem erken voordat dit opgelos kan word.

3 Senior bestuur oorweeg verskeie alternatiewe voordat hulle op die beste een besluit.

4 Ondersteunende en opponerende kragte word geëvalueer om te bepaal of verandering in die werksplek moet plaasvind.

(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 110 2022/03/27 23:47:22

Opsomming van die probleemoplossingstegnieke

DELPHI-TENIEK	KRAGVELD-ONTLEDING	DINKSKRUM	NOMINALE GROEPTEGNIEK
Sleutelwoorde: kundiges/ vraelyste	**Sleutelwoorde: verandering/ voordele + nadele**	**Sleutelwoorde: Kreatiwiteit/ groot groepe**	**Sleutelwoorde: gelyke stem/ individuele idees**
Toepassing: • Nooi paneel • Ontwerp vraelys • Vul die vraelys in • Som antwoorde op • 2de en 3de vraelyste • Finaliseer verslag • Neem besluit	**Toepassing:** • Die probleem in die middel • Lys voordele en nadele • Ken 'n telling toe • Weeg voordele en nadele teen mekaar op • Kies die hoogste uitkoms • Ontwikkel aksieplan	**Toepassing:** • Definieer probleem • Stel tydsbeperking • Stel ewekansige idees voor en skryf op 'n blaaibord • Geen kritiek nie • Verfyn idees en bespreek • Kies oplossing • Ontwikkel aksieplan	**Toepassing:** • Definieer probleem • Stel klein groepies • Dinkskrum stilweg en skryf idees neer • Kort verduideliking en vra vrae • Elimineer en kombineer idees • Rangskik/stem anoniem • Bereken en kies • Gee terugvoer
Voordele: • Spaar tyd en geld • Duidelike idees • Kreatiewe insette • Inligting is vertroulik • Lae geraasvlak • Beste oplossing – deur konsensus • Niemand oorheers nie	**Voordele:** • Visuele opsomming • Werknemers voel ingesluit • Werknemers ontwikkel en groei/verbeter • Meer ingeligte besluite • Beter hantering van voordele en nadele • Ken tydlyn	**Voordele:** • Beter/unieke idees/ oplossings • Mededingende voordeel • Los komplekse probleme op • Toename in produktiwiteit • Motivering vir werknemers • Bestuurders – beter leiers • Meer vertroue in besigheid • Nuwe uitvindings	**Voordele:** • Tyd om stil te dink • Geen inmenging nie • Uitkoms eerliker • Niemand oorheers nie • 'n Groot aantal idees • Konstruktiewe proses • Geen ooreenstemming
Nadele: • Duur • Tydrowend • Kenners is soms onwillig • Gebrek aan in-diepte kennis • Werknemers twyfel oor die kennis van kundiges	**Nadele:** • Tydrowend • Alle eenhede moet deelneem • Die groep moet kennis hê	**Nadele:** • Tydrowend • Sommige lede oorheers • Sommige vrees kritiek • Kan lei tot groepsdenke • Konflik kan voorkom	**Nadele:** • Nie altyd die beste oplossing nie • Geen voordeel uit ander se kreatiwiteit nie • Nie effektief nie – groot groepe • Tydrowend • Groepe word vooraf gekies

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 111 2022/03/27 23:47:23

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Voltooi die volgende stellings deur die woorde in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.4) neer.

probleemoplossing; dinkskrum; konvensionele denke; Delphi; besluitneming; Kragveld-ontleding; kreatiwiteit; nominale groep

1.1.1 Besighede oorweeg verskeie alternatiewe voordat hulle die mees geskikte een kies. Dit staan bekend as ...

1.1.2 Besighede kan 'n groep kundiges gebruik sonder om hulle bymekaar te bring wanneer hulle die … tegniek toepas.

1.1.3 Hoezit Vervaardigers het die … probleemoplossingstegniek toegepas deur elke werknemer te versoek om stilweg baie nuwe idees te genereer en dit dan met ander te deel.

1.1.4 … is die vermoë om aan oorspronklike en nuwe idees te dink om probleme op te los.. (8)

1.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

DELTA (EDMS) BPK (DEB)

Die bestuur van DEB oorweeg die moontlikheid om 'n nuwe produksielyn te open. DEB wil graag eers die menings van kundiges oor die volhoubaarheid en lewensvatbaarheid van die idee inwin.

1.2.1 Identifiseer die probleemoplossingstegniek wat DEB sal gebruik. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.2.2 Verduidelik hoe DEB die probleemoplossingstegniek wat in VRAAG 1.2.1 geïdentifiseer is, kan toepas. (8)

1.3 Bespreek die voordele van dinkskrum as 'n probleemoplossingstegniek. (8)

[27]

VRAAG 2: BESIGHEIDSROLLE (KREATIEWE DENKE EN PROBLEEMOPLOSSING)

Besighede werk in 'n dinamiese omgewing wat vereis dat werknemers in 'n omgewing werk wat kreatiewe denke bevorder. Baie besighede verkies om die Nominale groeptegniek toe te pas om hul komplekse besigheidsprobleme op te los.

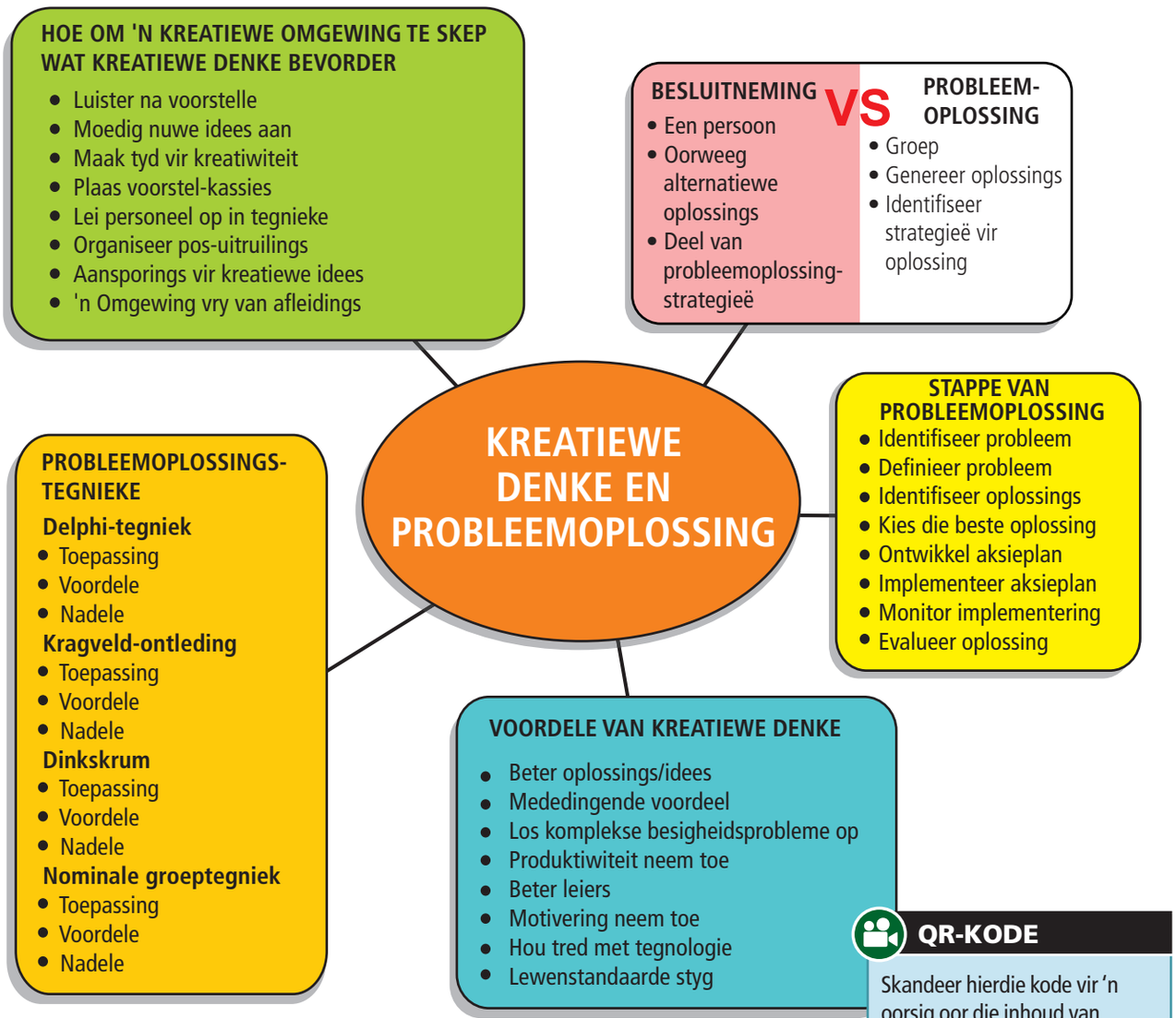
Skryf 'n opstel oor kreatiewe denke en probleemoplossing waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks maniere waarop die besigheid 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder.
- Verduidelik die voordele van kreatiewe denke in die werkplek.
- Bespreek hoe besighede die Nominale groeptegniek kan toepas om hul probleme op te los.
- Gee raad aan besighede oor die impak van die Nominale groeptegniek in die oplossing van komplekse besigheidsprobleme. **[40]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 112 2022/03/27 23:47:23

Breinkaart: Onderwerp 4 – Kreatiewe denke en probleemoplossing

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.
Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 113 2022/03/27 23:47:23

KWARTAAL 1

5 Makro-omgewing: Besigheidstrategieë

ONDERWERP OORSIG

Eenheid 5.1 Die strategiese bestuursproses en nywerheidsanalise-instrumente
Eenheid 5.2 Besigheidstrategieë

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Stel 'n SSGB (SWOT)-ontleding op van 'n spesifieke besigheid vanuit 'n gegewe scenario.
- Noem en identifiseer Porter se Vyf Kragte-model vanuit gegewe stellings/scenario's.
- Verduidelik/Gee besighede raad oor hoe hulle Porter se Vyf Kragte-model kan toepas om hul posisie in die mark te bepaal.
- Noem en pas PESTWO (PESTLE)-ontledingsfaktore toe vanuit gegewe stellings/scenario's.
- Verduidelik hoe PESTWO (PESTLE)-faktore 'n uitdaging vir besighede inhou.
- Beveel maniere aan waarop besighede uitdagings wat PESTWO (PESTLE) faktore inhou, kan hanteer.
- Verduidelik/Beskryf/Bespreek die volgende soorte besigheidstrategieë:
  - Integrasie-strategieë
  - intensiewe strategieë
  - diversifikasie-strategieë
  - defensiewe strategieë
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die voordele van intensiewe en diversifikasiestrategieë
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Beveel aan/Gee besighede raad oor die stappe vir strategie-evaluering:
  - ondersoek die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie.
  - kyk vorentoe en terug na die implementeringsproses.
  - vergelyk die verwagte resultate om die redes vir afwykings te bepaal en ontleed hierdie redes.
  - neem regstellende stappe sodat afwykings reggestel kan word.
  - stel spesifieke datums vir beheer en opvolg.
  - besluit op die verlangde uitkoms.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 114 2022/03/27 23:47:23

Kernbegrippe

- **Aflegging:** die besigheid beëindig die indiensnemingskontrakte van werknemers om operasionele-/strukturele-/ herstruktureringsredes.
- **Bedreiging van plaasvervangers:** die gemak waarmee die produk/diens van die besigheid vervang kan word deur 'n goedkoper/minderwaardige alternatief.
- **Defensiewe strategieë:** die besigheid gebruik defensiewe strategieë om die bestaan/oorlewing/bedrywighede van die besigheid te verdedig gedurende tye van finansiële moeilikheid/onrus om homself teen mededingers te verdedig.
- **Diversifikasie-strategieë:** diversifikasie-strategieë word gebruik om sakebedrywighede uit te brei deur produkte/dienste/markte/produksie stadiums van die bestaande besigheid by nuwe markte/marksegmente by te voeg.
- **Hindernisse van nuwe toetreders tot die mark:** die bestaande hindernisse wat nuwe toetreders verhoed om die mark suksesvol te betree.
- **Horisontale diversifikasie:** die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat nie met bestaande/huidige produkte verband hou nie, maar wat by bestaande/huidige kliënte/verbruikers kan aanklank vind.
- **Horisontale integrasie:** die besigheid neem beheer oor/inkorporeer/smelt saam met ander besighede in dieselfde/verwante nywerheid wat dieselfde/soortgelyke produkte produseer/verkoop.
- **Integrasie-strategieë:** gebruik deur besighede om beheer oor verskaffers/verspreiders/mededingers te verkry.
- **Intensiewe strategieë:** vereis intensiewe pogings van die besigheid om hul mededingende voordeel/posisie met bestaande of nuwe produkte in die mark te verbeter, gemik op die winsgewendheid van die besigheid te verhoog/verbeter.
- **Konglomerasie-diversifikasie:** die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat nie met bestaande produkte verband hou nie, wat by nuwe groepe kliënte kan aanklank vind.
- **Konsentriese diversifikasie:** die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat verband hou met bestaande/huidige produkte/dienste, maar sal byval vind by nuwe kliënte/verbruikers.
- **Kopers:** die verbruikers en kliënte wat goedere en dienste van die besigheid aankoop.
- **Krag van kopers:** die vermoë van kopers om die besigheid te beïnvloed om die prys van die produk/diens te verlaag/daal.
- **Krag van mededingers:** die mate waartoe/krag van bestaande/huidige mededingers binne die mark om die besigheid se kliënte af te rokkel.
- **Krag van verskaffers:** die vermoë van verskaffers om die prys van die verskafde produk/diens te verhoog.
- **Likwidasie:** die besigheid verkoop alle bates om krediteure te betaal weens 'n gebrek aan kapitaal/die onvermoë om krediteure terug te betaal/bankrotskap.
- **Markaandeel:** gedeelte van die mark waaraan /kliënte aan wie die besigheid sy produkte/dienste verkoop.
- **Markontwikkeling:** die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om hul bestaande/huidige produkte in nuwe markte/geografiese gebiede te verkoop.
- **Markpenetrasie:** die besigheid fokus op die verkoop van bestaande/huidige produkte in die bestaande/huidige mark om hul markaandeel te vergroot.
- **Mededingers:** mededingende besighede wat soortgelyke of identiese produkte aan die kliënte van jou (die) besigheid verkoop.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 115 2022/03/27 23:47:23

Kernbegrippe

- **Mededingersprofiel:** die sistematiese insameling van data van 'n mededinger wat die besigheid gebruik om hul mededingende posisie te verbeter.
- **Nuwe toetreders:** nuwe besighede wat die mark/nywerheid betree.
- **Nywerheidsanalise-instrument:** 'n spesifieke hulpmiddel/tegniek/metode/proses wat deur 'n besigheid gebruik word om 'n bepaalde besigheidsomgewing/verskillende besigheidsomgewings te ontleed.
- **Ontbondeling:** die besigheid beskik/verkoop sommige bates/afdelings wat nie meer winsgewend/produktief/funksioneel/relevant is nie.
- **PESTWO-ontleding:** 'n nywerheidsanalise-instrument/omgewing-skanderingstegniek wat gebruik word om die faktore in die eksterne omgewing (makro-omgewing) wat die besigheid kan beïnvloed, te identifiseer en te evalueer.
- **Plaasvervanger-produkte:** goedkoper alternatiewe produkte wat deur verbruikers gebruik word.
- **Porter se Vyf Kragte-model:** gebaseer op die rasionaal dat vyf kragte die mededingende krag/posisie van die besigheid binne die mark/nywerheid bepaal/beïnvloed.
- **Produkontwikkeling:** die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om nuwe produkte in bestaande/huidige markte bekend te stel.
- **SSGB-ontleding:** 'n nywerheidsanalise-instrument/omgewing-skanderingstegniek wat 'n besigheid in staat stel om die interne (mikro-) en eksterne (mark- en makro-) omgewings van 'n besigheid te bestudeer.
- **Strategie:** 'n doelgerigte optrede wat die besigheid volg om sy doel/doelwitte te bereik.
- **Strategie-evaluering:** laat 'n besigheid toe om te evalueer/assesseer of die beoogde strategie sy doel dien.
- **Strategiese bestuursproses:** die manier waarop 'n organisasie sy strategie definieer.
- **Terugwaartse vertikale integrasie:** die besigheid kombineer met/smelt saam/neem sy verskaffers in die voorsieningsketting/produksieketting (oor).
- **Verskaffers:** besighede wat insette/grondstowwe/half-verwerkte goedere/produkte aan die besigheid verskaf.
- **Verskaffingsketting/produksieketting:** die stappe/prosesse wat nodig is om die produk deur die primêre-, sekondêre- en tersiêre-besigheidsektore by die kliënt te kry.
- **Voorwaartse vertikale integrasie:** die besigheid kombineer/smelt saam met/neem sy verspreiders in die verskaffingsketting/produksieketting oor.

Inleiding

In Graad 10 is jy bekend gestel aan die formulering en implementering van 'n strategie as een van die stappe in die probleemoplossingsiklus. Jy het ook 'n SSGB-ontleding saamgestel om 'n lewensvatbare sakeonderneming te identifiseer. Ons het ook geleer hoe elke faktor van PESTWO-ontleding 'n uitdaging aan besighede stel.

In Graad 11 het ons van die uitdagings wat deur die mikro-, mark- en makro-omgewing gestel word geleer, en strategieë wat besighede kan gebruik om hierdie uitdagings te hanteer.

In Graad 12 sal ons 'n uitgebreide ontleding verskaf van 'n SSGB-ontleding, Porter se Vyf Kragte-model en PESTWO-ontleding faktore deur die strategiese bestuursproses.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 116 2022/03/27 23:47:23

Eenheid 5.1 Strategiese bestuursproses en nywerheidsanalise-instrumente

Suksesvolle besighede voer die strategiese bestuursproses uit om 'n geskikte besigheidstrategie te identifiseer wat hulle in staat sal stel om winsgewend en volhoubaar te bly. Dit word deur die bestuur uitgevoer om spesifieke strategieë te implementeer wat daarop gemik is om die mededingende voordeel van die besigheid te verbeter/behou en om verskeie uitdagings van die besigheidsomgewings aan te spreek. Dit laat die besigheid toe om voor mededingers te bly en om sy markaandeel te vergroot. Strategiese bestuur vorm 'n integrale deel van die algehele aanspreeklikheid van bestuur.

Strategie (Definisie/Beskrywing)

- 'n Strategie is 'n doelgerigte aksie wat 'n besigheid volg om sy doel/doelwitte/doelstellings te bereik.
- Dit word gedefinieer as 'n langtermyn plan van aksie om 'n spesifieke doel te bereik.
- 'n Strategie is 'n spesifieke plan van aksie om 'n probleem op te los/geleentheid aan te spreek.
- Dit verhoog die besigheid se vermoë om sy missie/visie te bereik.
- 'n Strategie integreer/ken toe/bestuur organisatoriese aktiwiteite/hulpbronne om huidige/toekomstige doelwitte/doelstellings te bereik.
- Dit is gemoeid met langtermyn ontwikkelings/planne eerder as roetine bedrywighede/prosesse.

Wenk

Leer die stappe van die strategiese bestuursproses baie goed aangesien dit 'n fundamentele komponent is wat as 'n platform vir die hele onderwerp dien.

Strategiese bestuursproses

Die strategiese bestuursproses word gedefinieer as die manier waarop 'n organisasie sy strategie definieer. Dit stel bestuurders in staat om keuses te maak/aksies uit te dink rakende 'n stel strategieë wat die besigheid in staat sal stel om verbeterde prestasie te bereik/behaal.

Dit is 'n deurlopende proses wat die besigheid in staat stel om sy vermoë om uitdagings te hanteer te identifiseer/verbeter en besighede in staat stel om strategieë te implementeer wat prestasie sal verbeter. Die hoofdoel van die strategiese bestuursproses is dat die besigheid 'n mededingende voordeel bo mededingers handhaaf.

Wenk

Jy moet volsinne skryf oor die strategiese bestuursproses vir beide opsie 1 en 2 om die maksimum puntetoekenning vir hierdie inhoud te verdien.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 117 2022/03/27 23:47:25

Die strategiese bestuursproses bestaan uit die TWEE opsies wat volg:

Opsie 1

Die besigheid moet:

- 'n duidelike visie, missiestelling en meetbare/realistiese/haalbare doelwitte in plek hê.
- sterkpunte/swakpunte/geleenthede/bedreigings identifiseer deur omgewingskandering/ situasie-ontleding uit te voer.
- beskikbare instrumente/metodes vir omgewingskandering/ omgewingsverkenning gebruik, wat 'n SSGB-ontleding/Porter se Vyf Kragte-model/PESTWO-ontleding/nywerheidsanalise-instrumente kan insluit.
- alternatiewe strategieë formuleer om op besigheidsuitdagings te reageer.
- 'n aksieplan of -planne ontwikkel/skep, wat die take insluit wat voltooi moet word/spertye wat nagekom moet word/hulpbronne wat verkry moet word, ensovoorts.
- die besigheidshulpbronne organiseer en personeel motiveer.
- geselekteerde strategieë implementeer deur dit effektief/doeltreffend/korrek aan alle belanghebbendes te kommunikeer.
- strategieë deurlopend evalueer/monitor/evalueer/meet om regstellende stappe te neem.

Wenk

Opsie 2 is 'n vereenvoudigde weergawe van opsie 1. Jy moet egter steeds jou antwoorde in volsinne aanbied om te verhoed dat jy punte verloor.

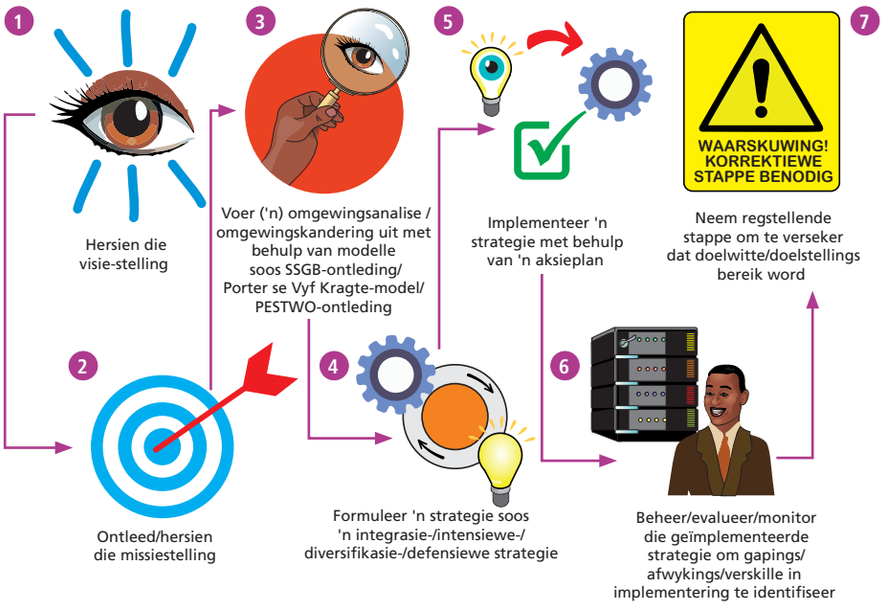
Opsie 2

Die besigheid moet:

- sy visie/missiestelling hersien/analiseer/ontleed.
- 'n omgewingsanalise/omgewingskandering/omgewingsverkenning uitvoer deur modelle te gebruik soos SSGB-ontleding/Porter se Vyf Kragte-model/ PESTWO-ontleding.
- 'n strategie soos 'n integrasie-/intensiewe-/diversifikasie-/defensiewe strategie formuleer.
- 'n strategie implementeer met behulp van 'n aksieplan.
- die geïmplementeerde strategie beheer/evalueer/monitor om gapings/ afwykings/verskille in implementering te identifiseer.
- regstellende stappe neem om te verseker dat doelwitte/doelstellings bereik word.

Die diagram hieronder kan gebruik word om die strategiese bestuursproses te bestudeer:

Die strategiese bestuursproses: Opsie 2



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 118 2022/03/27 23:47:25

Aktiwiteit 5.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

JONAS OLIEBOLLE (JO)

Jonas Oliebolle het Porter se Vyf Kragte-model toegepas om hul posisie in die mark te ontleed. JO het alternatiewe strategieë geformuleer in reaksie op hul besigheidsuitdagings. JO het verseker dat die besigheidsfinansiering goed bestuur word.

1.1.1 Haal TWEE maniere aan waarop JO die strategiese bestuursproses uit die scenario hierbo toegepas het. (2)

1.1.2 Beskryf ander maniere waarop JO die strategiese bestuursproses kan toepas. (8)

[10]

Nywerheidsanalise-instrumente

SSGB-ontleding/SWOT-ontleding

'n SSGB-ontleding is 'n **nywerheidsanalise-instrument**/ omgewingskandering-tegniek wat 'n besigheid in staat stel om die interne (mikro-) en eksterne (mark- en makro-) omgewings van 'n besigheid te bestudeer. Die metodologiese eenvoudigheid van SSGB-ontleding laat 'n besigheid toe om doelgerig die sterkpunte en swakpunte van die besigheid te identifiseer/ontleed, en die geleenthede en bedreigings waaraan die besigheid blootgestel is. Die doel van 'n SSGB-ontleding is dus 'n strategiese plan wat gebruik word om die faktore te identifiseer wat die funksionering van die besigheid/vermoë van die organisasie beïnvloed om doelwitte/doelstellings te bereik.

Dit is egter opmerklik dat baie besighede 'n SSGB-ontleding gebruik om interne sterkpunte en swakpunte te identifiseer. By dieper ondersoek pas die besigheid die ander nywerheidsanalise-instrumente toe om geleenthede en bedreigings te identifiseer. Die ander nywerheidsanalise-instrumente word verder in hierdie eenheid bespreek.

Ontleding van die komponente van 'n SSGB-ontleding

Voorbeelde van die verskillende komponente van 'n SSGB-ontleding

Sterkpunte	Swakpunte
Voorbeelde van sterkpunte • Interne aspekte wat die besigheid goed doen • Die sukses van die besigheid/ Suksesvolle besigheidsprosesse • Die mededingende voordeel van die besigheid • Produk differensiëring • Unieke hulpbronne wat deur die besigheid gebruik word	**Voorbeelde van swakpunte** • Interne aspekte waarin die besigheid nie goed vaar nie • Ondoeltreffende gebruik van organisatoriese hulpbronne • Hulpbronne wat ontbreek binne die besigheid • Beperkings ten opsigte van befondsing • Die interne besigheidsproses wat verbeter moet word

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor SSGB-ontleding:

https://www.youtube.com/watch?v=JXXHqM6RzZQ

Nuwe woorde

nywerheidsanalise-instrument : 'n spesifieke hulpmiddel/tegniek/ metode/ proses wat deur 'n besigheid gebruik word om 'n bepaalde besigheidsomgewing/ verskillende besigheidsomgewings te ontleed

Wenk

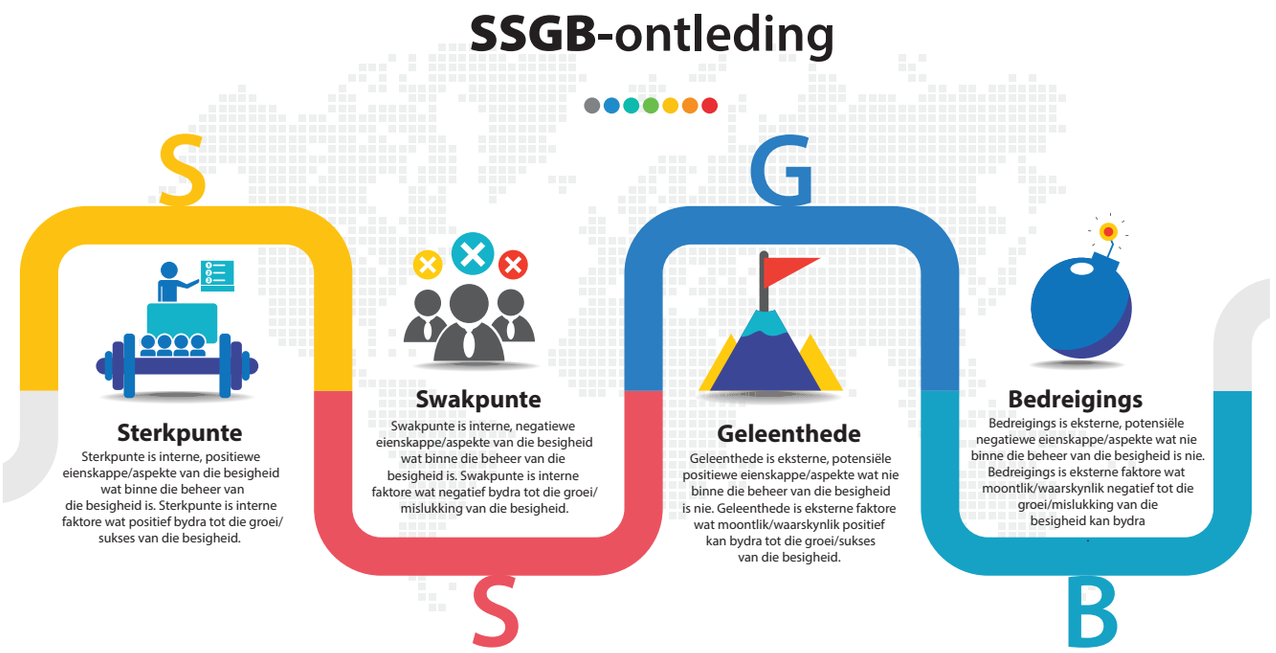
Die inligting in die tabel word as verryking verskaf om jou begrip van die komponente van 'n SSGB-ontleding te verbeter, aangesien daar dalk van jou verwag word om 'n SSGB-ontleding van 'n sekere besigheid saam te stel vanuit 'n gegewe scenario.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 119 2022/03/27 23:47:25

Wenk

Die inligting wat in die tabel aan die regterkant verskaf word, sal jou in staat stel om 'n SSGB-ontleding saam te stel.

Sterkpunte (vervolg)	Swakpunte (vervolg)
• Doeltreffende vaardighede/kundigheid/kennis van menslike hulpbronne • Hoë gehalte produkte/dienste word aan kliënte verskaf • Die strategiese ligging van die besigheid • Suksesvolle bemarkingsveldtogte • Gesonde finansiële bestuur/begrotingspraktyke • Hoë handelsmerk- sigbaarheid/identiteit/teenwoordigheid binne die mark	• Ondoeltreffende/swak werksetiek • Werknemers wat laat opdaag vir werk • Werknemers wat nie in staat is om samehangend binne 'n span te werk nie • Ondoeltreffende produkte/dienste word aan kliënte verskaf • Hoë personeelomset • Onbetroubare/ondoeltreffende/oneffektiewe organisasiekultuur
Geleenthede	**Bedreigings**
Voorbeelde van geleenthede • Potensiële tendense binne die mark • Identifisering van gapings binne die mark • Afsluiting van mededingers • Leë geboue bied geleenthede vir uitbreiding • Komende eksterne gebeurtenisse vir netwerke • Plaaslike regering moedig/ondersteun KMMO's • Verskaffers verminder pryse van skaars insette • Mededingers wat nie kan aanpas by kliënte se behoeftes nie • Mededingers wat nie kan aanpas by veranderende tegnologie nie • Onderbediende markte vir sekere produkte • Min mededingers in die area	**Voorbeelde van bedreigings** • Aggressiewe mededinging van mededingers • Ondoeltreffende verskaffers lewer swak gehalte goedere • Ondoeltreffende verskaffers lewer insette/bronne laat • Beurtkrag/nasionale kragonderbrekings • Stygings in die rentekoers • Internasionale krisisse soos Covid-19 • Ekonomiese agteruitgang in die land • Maatskaplike kwessies soos misdaad/armoede/werkloosheid • Veranderinge in tegnologiese toestelle • Omgewingsagteruitgang • Die afname in vraag na produkte/dienste



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 120 2022/03/27 23:47:26

Voorbeeldaktiwiteit van 'n SSGB-ontleding van 'n spesifieke besigheid vanuit 'n gegewe scenario

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

EBRAHIM VERSEKERAARS (EV)

Ebrahim Versekeraars het 'n hoë handelsmerk-sigbaarheid binne die mark. Die vraag na versekeringsdienste het verminder weens die bekendstelling van Covid-19-inentings. Super Versekeraars wat naby EV geleë is, het gesluit. Sam die bestuurder dra by tot 'n ondoeltreffende organisasiekultuur.

1.1.1 Stel 'n SSGB-ontleding saam vir EV uit die scenario hierbo. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

STERKPUNT	SWAKPUNT
GELEENTHEID	**BEDREIGING**

(4)

VOORGESTELDE ANTWOORD

1.1.2 SSGB-ontleding van EV (die besigheid)

STERKPUNT	SWAKPUNT
Ebrahim Versekeraars het 'n hoë handelsmerksigbaarheid binne die mark. ✓	Sam die bestuurder dra by tot 'n ondoeltreffende organisasiekultuur. ✓
GELEENTHEID	**BEDREIGING**
Super Versekeraars wat naby EV geleë is, het gesluit. ✓	Die vraag na versekeringsdienste het verminder weens die bekendstelling van Covid-19-inentings. ✓

(4)

Aktiwiteit 5.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

UNATHI NONO SAKEONDERNEMING (UNS)

Die bemarkingsafdeling van Unathi Nono Sakeonderneming is op hoogte van huidige marktendense. Daar is 'n nuwe luukse woongebied naby UNS geleë. Werknemers het egter 'n swak werksetiek. Ondoeltreffende verskaffers slaag nie daarin om insette betyds af te lewer nie. Mededingers is nie in staat om by verbruikersvraag aan te pas nie. Tydens beurtkrag skort UNS bedrywighede op weens hoë misdaadsyfers. Organisatoriese hulpbronne word onvoldoende gebruik. Die besigheid is strategies geleë.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 121 2022/03/27 23:47:26

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor Porter se Vyf Kragte-model:

https://www.youtube.com/watch?v=thNlGrpTHlQ

Aktiwiteit 5.2 **Klaswerk/Huiswerk** **(vervolg)**

1.1.1 Stel 'n SSGB-ontleding vir UNE saam uit die scenario hierbo.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

STERKPUNTE	SWAKPUNTE
1.	1.
2.	2.
GELEENTHEDE	**BEDREIGINGS**
1.	1.
2.	2.

(8)

Nuwe woorde

mededingende krag die krag van die besigheid in die konteks van mededinging in verhouding met ander mededingende besighede binne die mark/nywerheid

mededingende intensiteit die mate van mededinging binne die mark/nywerheid

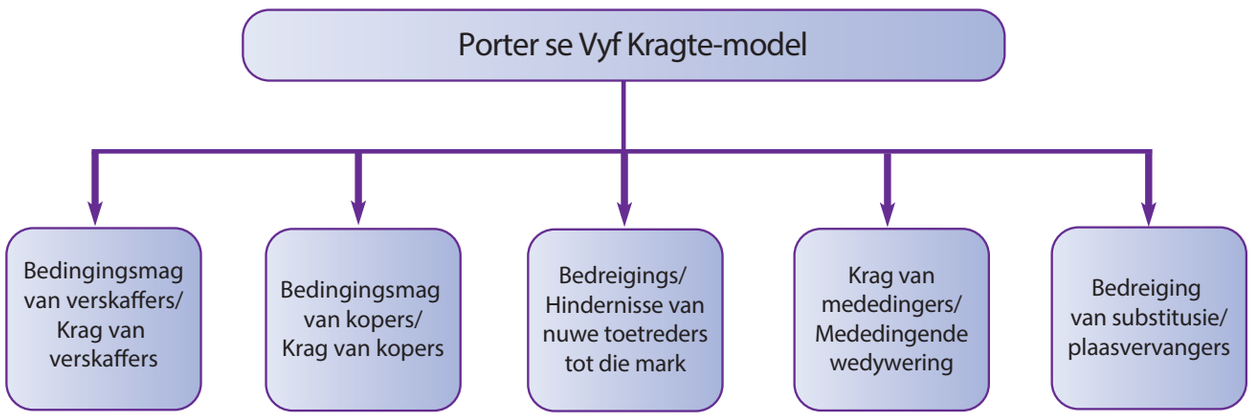
mededingende posisie die posisie van die besigheid word gemeet aan die mededingende besighede binne die mark/nywerheid

Porter se Vyf Kragte-model

Porter se Vyf Kragte-model is 'n nywerheidsanalise-instrument wat deur Michael E. Porter ontwikkel is om die posisie van die besigheid in die markomgewing te ontleed. Hierdie model is op die rasionaal gebaseer dat vyf kragte die **mededingende krag**/posisie van die besigheid binne die mark/nywerheid bepaal/beïnvloed. Dit word deur besighede regoor die wêreld gebruik om onder andere winsgewendheid/**mededingende intensiteit**/mededingende omgewing/**mededingende posisie**/aanspreeklikheid binne die mark/nywerheid te meet. Porter se Vyf Kragte-model stel besighede in staat om geskikte strategieë te ontwikkel om uitdagings wat die besigheid stel, aan te spreek.

Toepassing van Porter se Vyf Kragte-model deur besighede

Die diagram hieronder illustreer die verskillende komponente/elemente/kragte van Porter se Vyf Kragte-model.



Wenk

Wanneer jy na die komponente van Porter se Vyf Kragte-model verwys, kan jy die woord *krag* of *mag* gebruik waar van toepassing. Die woorde *krag* en *mag* is dus uitruilbaar in hierdie konteks. Met ander woorde, jy kan na 'n komponent verwys as ***krag*** *van verskaffers of* ***mag*** *van verskaffers.*

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 122 2022/03/27 23:47:26

Bedingingsmag van verskaffers/ Krag van verskaffers	• Verskaffers wat produkte van hoë gehalte lewer, mag dalk mag/krag oor die besigheid hê. • Hoe kragtiger/sterker die verskaffers is, hoe minder beheer het die besigheid oor hulle. • Assesseer/Evalueer die krag van die verskaffers om pryse te beïnvloed. • Verskaffers het 'n hoë mate van krag wanneer hulle 'n unieke/ skaars produk/diens verkoop. • Identifiseer die tipe krag wat verskaffers het ten opsigte van die gehalte van produkte/dienste/betroubaarheid/ doeltreffendheid het/vermoë om vinnige aflewerings te maak, ensovoorts.
Bedingingsmag van kopers/ Krag van kopers	• 'n Paar kragtige kopers is dikwels in staat om hul terme/pryse aan die besigheid voor te skryf. • Evalueer hoe maklik dit vir kopers/kliënte is om pryse af te dwing. • Bepaal die aantal kopers/die belangrikheid van elke koper vir die besigheid en wat dit hulle sal kos om na ander produkte oor te skakel. • Kopers wat in grootmaat koop, kan vir pryse in hul guns beding/onderhandel. • Doen marknavorsing om meer inligting oor die besigheid se kopers/kliënte in te samel.
Bedreigings/ Hindernisse van nuwe toetreders tot die mark	• As die hindernisse om die mark te betree laag is, dan is dit maklik vir nuwe besighede om die mark/nywerheid te betree. • Evalueer/identifiseer en handhaaf/versterk die hindernisse om die mark te betree, wat kan verhoed dat nuwe besighede die mark/nywerheid betree. • As die besigheid hoogs winsgewend is, sal dit potensiële mededingers lok wat by hoë winste wil baat. • Nuwe besighede kan vinnig/maklik die mark betree as dit min tyd/geld/hulpbronne neem om die mark te betree. • As daar 'n min aanbieders/verkopers van 'n produk/diens maar baie kopers is, kan dit maklik wees om die mark te betree.
Krag van mededingers/ Mededingende wedywering	• Mededingers wat dieselfde/soortgelyke produkte/dienste verkoop kan 'n groter impak op die mark van die besigheid hê. • As mededingers 'n unieke/skaars produk/diens het, sal hulle groter krag hê. • 'n Besigheid met baie mededingers in dieselfde mark het baie min krag in hul mark/nywerheid. • Stel 'n **mededingersprofiel** saam sodat die besigheid hul eie sterkte en dié van hul mededingers kan bepaal. • Sommige besighede het die nodige hulpbronne/kapitaal om 'n **prysoorlog** te begin en aan te hou verkoop teen 'n verlies totdat sommige/alle mededingers die mark verlaat.
Bedreiging van substitusie/ plaasver-vangers	• Vestig/Bepaal of die verkopers van plaasvervangende produkte hul produk verbeter het/laer gehalte goedere verkoop teen laer pryse. • As die besigheid se produk maklik vervang kan word, verswak/ verminder dit die krag van die besigheid in die mark. • Indien die besigheid unieke/skaars produkte verkoop, sal dit nie deur plaasvervangende produkte bedreig/beïnvloed word nie. • Evalueer of kliënte plaasvervangende produkte/dienste gebruik en bepaal redes vir die gebruik van plaasvervangers. • Verander/verbeter die ontwerp/gehalte/doeltreffendheid van hul produkte/dienste om mededingend te bly.

Wenk

Die fokus van Porter se Vyf Kragte-model is op hoe die besigheid ELKE krag moet toepas, eerder as om beskrywings/definisies van die kragte te verskaf.

A Nuwe woorde

krag van verskaffers die vermoë van verskaffers om die prys van die verskafde produk/ diens te verhoog

krag van kopers die vermoë van kopers om die besigheid te beïnvloed om die prys van die produk/diens te verlaag/daal

hindernisse van nuwe toetreders tot die mark die bestaande hindernisse wat nuwe toetreders verhoed om die mark suksesvol te betree

krag van mededingers die mate waartoe/krag van bestaande/huidige mededingers binne die mark om die besigheid se kliënte af te rokkel/om `n mededingende voordeel oor die besigheid te verkry

bedreiging van plaasvervangers die gemak waarmee die produk/diens van die besigheid vervang kan word deur 'n goedkoper/ minderwaardige alternatief

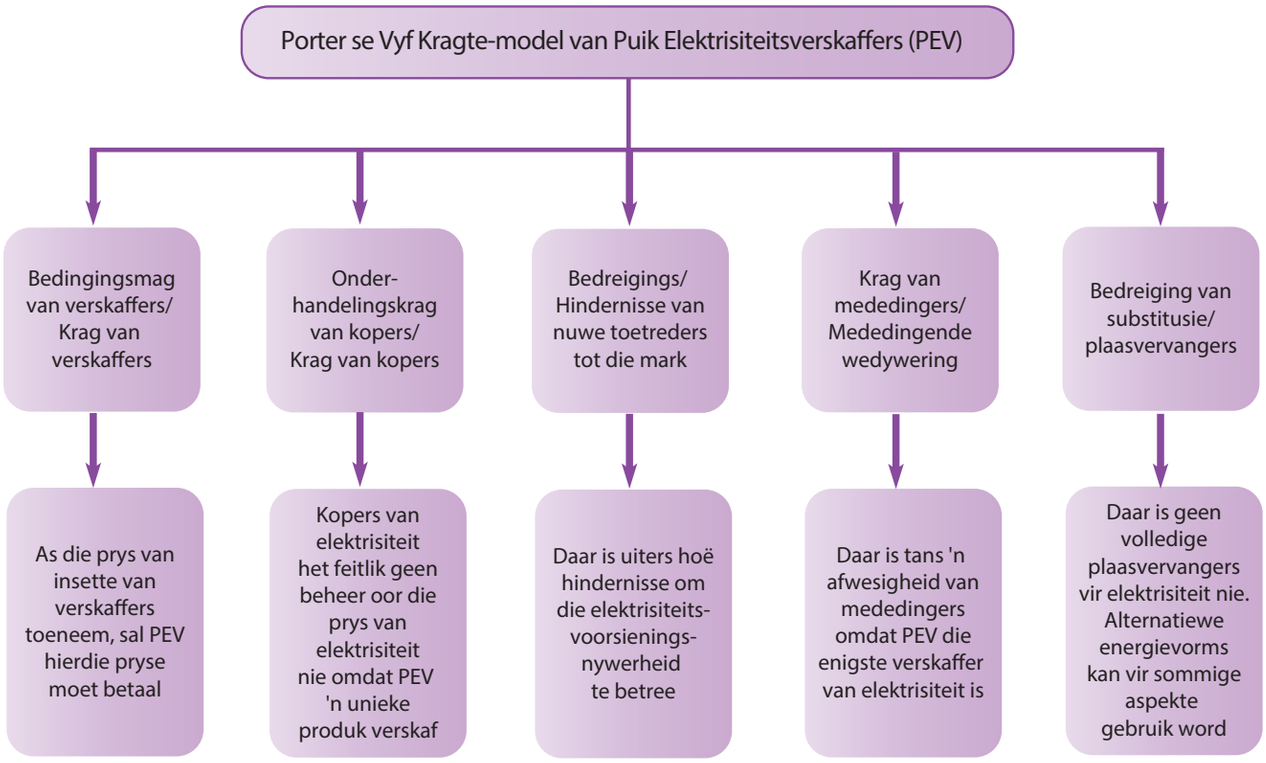
mededingersprofiel die sistematiese insameling van data van 'n mededinger wat die besigheid gebruik om sy mededingende posisie te verbeter

prysoorlog 'n mededingende strategie wat deur 'n besigheid gebruik word om pryse doelgerig te verlaag om die vermoë van mededingers te verminder om laer pryse te vra/ mededingers uit die nywerheid te dryf/kliënte te verkry en te behou

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 123 2022/03/27 23:47:26

Voorbeeld van Porter se Vyf Kragte-model

Die volgende illustrasie word verskaf om die toepassing van Porter se Vyf Kragte-model verder te illustreer.



Wenk

Die bogenoemde voorbeeld word aangebied met die idee dat Puik Elektrisiteitsverskaffers (PEV) die enigste elektrisiteitsverskaffer in die land is.

Aktiwiteit 5.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

PROTECH HOMMELTUIE (PH)

Protech Hommeltuie is weens hoë aanvangskoste en ingewikkelde lisensieprosedures nie in staat om hommeltuie te verskaf nie. Kliënte het reeds PH vir hierdie dienste vooruitbetaal.

1.1.1 Identifiseer die element van Porter se Vyf Kragte-model wat PH affekteer. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Verduidelik hoe PH enige ander DRIE kragte/elemente van Porter se Vyf Kragte-model kan toepas wat gebruik kan word om hul posisie in die mark te ontleed. (9)

[12]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 124 2022/03/27 23:47:27

PESTWO-ontleding/PESTLE-ontleding

PESTWO-ontleding is 'n nywerheidsanalise-instrument/omgewing-skanderingstegniek wat gebruik word om die faktore wat uitdagings in die eksterne omgewing (makro-omgewing) stel, te identifiseer en te evalueer. Hierdie hulpmiddel stel besighede in staat om uitdagings wat deur die eksterne omgewing gestel word, te identifiseer en maniere te ontwikkel om hierdie uitdagings te hanteer. Besighede wat PESTWO-ontleding toepas, kan vinnig reageer op uitdagings wat deur die eksterne omgewing gestel word. Die korrekte toepassing van die PESTWO-ontleding faktore verseker dat die besigheid mededingend/volhoubaar/winsgewend in die mark bly.

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor PESTLE-ontleding:

https://www.youtube.com/watch?v=bYn4CyL3r5w

Voorbeelde van PESTWO-faktore

Die volgende tabel toon voorbeelde van elke PESTWO-faktor. Die illustrasie word verskaf as verryking om jou begrip/interpretasie van PESTWO-ontleding te verbeter. Hieronder is 'n kort herinnering oor die PESTWO-faktore wat jy in Graad 10 geleer het.

PESTWO-faktor	Beskrywing	Voorbeelde
Politieke	Hierdie faktore bepaal die mate waarin die staat/ regering die ekonomie/ nywerheid kan beïnvloed.	• Politieke stabiliteit/onstabiliteit • Buitelandse handelsbeleid • Nasionale Mededingingsbeleid
Ekonomiese	Hierdie faktore is bepalers van die prestasie van die ekonomie wat 'n direkte impak op die besigheid het.	• Ekonomiese groei/ekonomiese stabiliteit • Wisselkoerse • Inflasie en rentekoers (Primakoers en repokoers)
Sosiale	Hierdie faktore beeld/ evalueer die toestand van die sosiale omgewing van die besigheid wat sy bedrywighede kan beïnvloed.	• Demografie van verbruikers • Inkomste/ welvaart verspreiding • Opvoedingsvlak/ geletterdheidsvlak
Tegnologiese	Hierdie faktore het betrekking op voortdurend veranderende/innoverende/ bygewerkte tegnologie wat die bedrywighede van die besigheid en die mark gunstig/ongunstig kan beïnvloed.	• Vlak van tegnologiese innovering • Toegang tot nuwe tegnologie • Internet/kommunikasie-infrastruktuur
Wetlike	Hierdie faktore weerspieël/ dui die verskillende wette/ beleide aan wat die bedrywighede van die besigheid raak.	• Arbeids-/indiensneming wette • Kopiereg/patentwette • Privaatheid- en databeskermingswette
Omgewings	Hierdie faktore dui die verskeie ekologiese/ omgewingsaspekte aan wat die bedrywighede van die besigheid kan beïnvloed.	• Klimaat/klimaatverandering/ • aardverwarming • koolstof voetspoor • Omgewingsvolhoubaarheid/ bewaring/beskerming

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 125 2022/03/27 23:47:27

Wenk

Jy moet 'n deeglike begrip van die uitdagings en aanbevelings van die verskillende PESTWO-faktore hê. Maak seker dat jou aanbeveling met 'n spesifieke uitdaging skakel soos geïllustreer in die tabelle wat volg.

Uitdagings gestel deur PESTWO-faktore en aanbevelings

PESTWO-faktor: Politieke	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Sommige regeringsbeleide kan besighede raak.	• Doen navorsing oor/pas onlangse regeringsbeleide toe.
• Verbruikersregte-organisasies kan besighede verhoed om produkte te verkoop as hulle nie aan sekere vereistes voldoen nie.	• Netwerk/Voer invloedwerwing uit met die NRO's/GGO's en alle verbruikersregte-organisasies.
• Handelsooreenkomste kan besighede verhoed om sekere medisyne/produkte in te voer.	• Handel slegs met lande wat gunstige handelsooreenkomste met die regering het.
• Die Nasionale Mededingingsbeleid van Suid-Afrika kan die bedrywighede van 'n besigheid beïnvloed.	• Ondersoek/voldoen aan die Nasionale Mededingingsbeleid.

PESTWO-faktor: Ekonomiese	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Hoë inflasie/rentekoerse kan besigheid negatief beïnvloed/die markaandeel van besigheid verminder aangesien kliënte nie hoë pryse kan bekostig nie/verhogings in belasting verlaag verbruikersbesteding.	• Oorweeg om winsmarges te verlaag eerder as om produkpryse te verhoog.
• Lenings kan duur wees as gevolg van hoë rentekoerse.	• Leen geld by finansiële instellings wanneer rentekoerse gunstig is.
• Fluktuasies/Skommelinge in buitelandse valuta kan invoere beperk.	• Oorweeg wisselkoerse wanneer die besigheid met ander lande handel. / Handel met lande met 'n gunstige wisselkoers.
• Afnames in direkte buitelandse belegging deur belangrike buitelandse beleggers.	• Verskaf aandele teen mededingende/ laer pryse om meer direkte buitelandse beleggings te lok.

PESTWO-faktor: Sosiale	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Kliënte sal moontlik nie produkte kan bekostig nie as gevolg van lae inkomstevlakke/afleggings/ werkloosheid.	• Verkoop plaasvervangende produkte teen laer pryse as gevolg van lae vlakke van inkomsteverspreiding/Stel mense van die plaaslike gemeenskap in diens.
• Besighede mag dalk nie vertroud wees met die plaaslike/inheemse taal van hul kliënte nie.	• Leer plaaslike/inheemse tale/huur werknemers aan wat goed vertroud is met die plaaslike/inheemse taal van kliënte.
• Hoë misdaadsyfers kan die handelsure van besighede beïnvloed, wat lei tot verminderde wins.	• Werk saam met gemeenskapspolisieforums en verbeter sekuriteit in die besigheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 126 2022/03/27 23:47:27

PESTWO-faktor: Sosiale	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Sommige besighede kan verkope verloor aangesien kliënte dalk verkies om hul geld op mediese rekeninge/ uitgawes te spandeer.	• Ontwikkel/vervaardig/inkorporeer/ innoveer nuwe produkte wat daarop gemik is om die leefstylhoudings/ neigings van kliënte aan te spreek.

PESTWO-faktor: Tegnologiese	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Mag nie tred hou met/bewus wees/op hoogte bly van die nuutste tegnologie nie.	• Doen deurlopende navorsing oor die nuutste beskikbare tegnologie/ toerusting in die mark.
• Werknemers mag dalk nie vaardig wees om nuwe tegnologie/toerusting te gebruik of in stand te hou nie.	• Lei bestaande/huidige werknemers op/ stel nuwe werknemers aan om nuwe toerusting/tegnologie te gebruik en in stand te hou.
• Besighede kan dalk nie nuwe tegnologie bekostig nie.	• Vergelyk pryse/Kies geskikte verskaffers vir nuwe toerusting/masjinerie/ tegnologie teen billike pryse.
• Kan dalk nie voorsiening maak vir/ bekostig/toegang hê tot aanlyn-transaksies/e-handel nie.	• Besighede moet gerat/gereed wees vir aanlyn handel/e-handel.

PESTWO-faktor: Wetlike	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Oorweeg die implikasie van die verskillende wette wat 'n direkte impak/invloed op 'n besigheid kan hê, byvoorbeeld die WVB/WBDV.	• Voldoen aan alle relevante wetgewing wat besighede kan beïnvloed.
• Wetlike vereistes vir die bedrywighede van sekere soorte besighede is tydrowend.	• Voldoen aan die wetlike vereistes vir die besigheidsbedrywighede, byvoorbeeld lisensie/handelsmerkregistrasie/patente.
• Hoë regskoste verbonde aan die verkryging van 'n lisensie/handelsmerk/ patent/kopiereg kan sommige besighede verhoed van bedrywighede.	• Begroot vir hoë wettige vestigings-/ aanvangskoste.
• Wettigheid van besigheidskontrakte kan sakebedrywighede beperk.	• Besighede moet die wettigheid van besigheidskontrakte ken/verstaan sodat hulle aan al die vereistes voldoen.

PESTWO-faktor: Omgewings	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Chemikalieë/Bestanddele in die besigheid se produkte kan skadelik vir verbruikers wees.	• Chemikalieë/Bestanddele moet op etikette/verpakking aangedui word om kliënte in te lig oor moontlike newe-effekte/korrekte gebruik van produkte/ openbaar die bestanddele/oorsprong van die produk aan verbruikers.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 127 2022/03/27 23:47:28

PESTWO-faktor: Omgewings	
Uitdagings	**Aanbevelings**
• Maatreëls om besigheidsafval weg te gooi, kan duur wees.	• Implementeer kostedoeltreffende maatreëls om mediese afval weg te gooi.
• Verpakking van sommige produkte is dalk nie omgewingsvriendelik nie/mag nie herwinbaar wees nie.	• Implementeer herwinningsmaatreëls om besoedeling van die omgewing te voorkom. /Gebruik verpakking wat herbruikbaar/herwinbaar/bio-afbreekbaar is.
• Die besigheid is dalk nie bewus daarvan dat sy huidige praktyke nie volhoubaar vir die omgewing is nie en dat dit bydra tot omgewingsagteruitgang.	• Raak betrokke by omgewingsvolhoubare praktyke soos die bewaring/beskerming van natuurlike hulpbronne.

Aktiwiteit 5.4 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

AGATHA INDUSTRIËLE VERSKAFFERS (AIV)

Agatha Industriële Verskaffers se bedrywighede is nie winsgewend nie, as gevolg van die volgende uitdagings:

- Ondernemings- en Verskaffers-ontwikkeling (OVO) as een van die pilare van BBSEB beperk die bedrywighede van AIV.
- Maatreëls om besigheidsafval weg te gooi is duur.
- Die hoë inflasiekoers het meegebring dat die vraag na produkte afgeneem het.
- Sommige van hul werknemers het nie die vaardighede om nuwe tegnologie te gebruik nie.
- Invoer van primêre grondstowwe is onderbreek weens handelsooreenkomste.
- AIV is nie vertroud met die plaaslike taal van verbruikers nie.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 – 1.1.3 te beantwoord.

UITDAGINGS (1.1.1)	PESTWO-FAKTORE (1.1.2)	AANBEVELINGS (1.1.3)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

1.1.1 Haal SES uitdagings vir AIV uit die scenario hierbo aan. (6)

1.1.2 Klassifiseer ELKE uitdaging wat in VRAAG 1.1.1 geïdentifiseer is volgens 'n relevante PESTWO-faktor. (6)

1.1.3 Beveel maniere aan waarop AIV die uitdagings kan hanteer wat deur ELKE PESTWO-faktor, geïdentifiseer in VRAAG 1.1.2, gestel word. (12)

[24]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 128 2022/03/27 23:47:28

Eenheid 5.2 Besigheidstrategieë

Noudat die besigheid die verskillende uitdagings van die uitvoer van omgewingskandering/omgewingsverkenning met behulp van die DRIE nywerheidsanalise-instrument geïdentifiseer het, sal hulle nou in 'n beter posisie wees om die verskillende tipes besigheidstrategieë te ontwikkel en te implementeer.

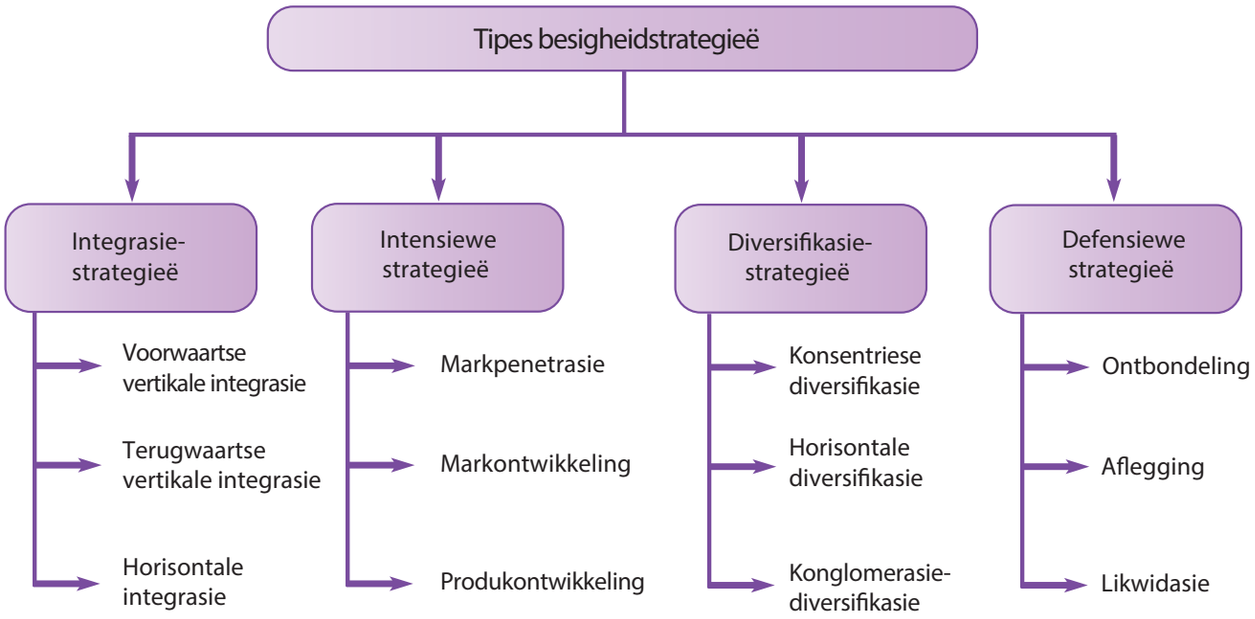
Besigheidstrategieë dien as 'n riglyn oor hoe besighede volhoubaar in 'n sekere mark moet bly. Die korrekte toepassing van enige tipe besigheidstrategie hang af van die uitdagings wat tydens die strategiese bestuursproses geïdentifiseer is.

Die diagram hieronder illustreer die VIER kerntipes/hooftipes besigheidstrategieë wat in hierdie eenheid behandel sal word.

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor tipes besigheidstrategieë:

https://www.youtube.com/watch?v=sp0W5hcOd40



Integrasie-strategieë

'n Besigheid gebruik **integrasie-strategieë** om sy omvang van sakebedrywighede uit te brei. Dit kom voor wanneer 'n besigheid sy aktiwiteite integreer met 'n ander besigheid/ander besighede. Integrasie-strategieë laat 'n besigheid toe om sy toevoer-/verspreidingskanaal te verbeter/bedryfskoste te verminder/ mededinging te beheer. Dit kan deur 'n besigheid gebruik word om hulpbronne effektief te kombineer/toegang te kry tot nuwe markte/beheer oor verskaffers/ verspreiders te verkry.

Wenk

Jy moet die drie tipes strategieë kan verduidelik wat onder ELKE hooftipe besigheidstrategie geklassifiseer kan word soos in die diagram hierbo geïllustreer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 129 2022/03/27 23:47:28

A Nuwe woorde

integrasie-strategieë gebruik deur besighede om beheer oor verskaffers/ verspreiders/ mededingers te verkry

verspreiders besighede wat goedere/dienste aan eindgebruikers/finale verbruikers verkoop

verskaffingsketting/ produksieketting die stappe/prosesse wat nodig is om die produk deur die primêre, sekondêre en tersiêre besigheidsektore by die kliënt te kry

verspreidingstelsel die opeenvolgende vloei van aktiwiteite/stelsels/ prosedures wat die beweging van produkte/dienste vergemaklik vanaf die bron na eindgebruiker/finale verbruikers

verskaffers besighede wat insette/grondstowwe/ half-verwerkte goedere/produkte aan die besigheid verskaf

markaandeel die gedeelte van die mark/kliënte waaraan die besigheid produkte/dienste verkoop

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor integrasie-strategieë:

https://www.youtube.com/watch?v=sabkxpvZBKY

Tipes integrasie-strategieë

Voorwaartse vertikale integrasie

- Die besigheid kombineer/smelt saam met/neem sy **verspreiders** in die **verskaffingsketting/produksieketting** oor.
- Dit behels die uitbreiding van besigheidsaktiwiteite om beheer oor die verspreiding van produkte/dienste te verkry.
- Die besigheid neem die verspreidingstelsel en verkoop produkte/dienste direk aan verbruikers/kliënte.
- Die besigheid smelt saam met besighede wat eens hul kliënte was, terwyl dit steeds beheer oor die aanvanklike/kern-besigheidsaktiwiteite behou.

Terugwaartse vertikale integrasie

- Die besigheid kombineer met/smelt saam/neem sy **verskaffers** in die voorsieningsketting/produksieketting (oor).
- Dit word gedoen om die besigheid se afhanklikheid van verskaffers te verminder.
- Die besigheid brei sy rol uit om aktiwiteite/take te vervul wat voorheen deur verskaffers voltooi is.
- Dit behels die oorkoop van of samesmelting met 'n ander besigheid wat produkte/ dienste aan die besigheid verskaf.

Horisontale integrasie

- Die besigheid neem beheer oor/inkorporeer/smelt saam met ander besighede in dieselfde/verwante nywerheid wat dieselfde/soortgelyke produkte produseer/verkoop.
- Die doel is om die bedreiging van mededinging/vervangende produkte/dienste te verminder.
- Die besigheid kan hul **markaandeel**/posisie versterk/uitbrei en produksie/ verspreiding verbeter.
- Dit is die verkryging/oorname van 'n verwante besigheid wat op dieselfde vlak van die voorsieningsketting in die nywerheid/mark funksioneer.

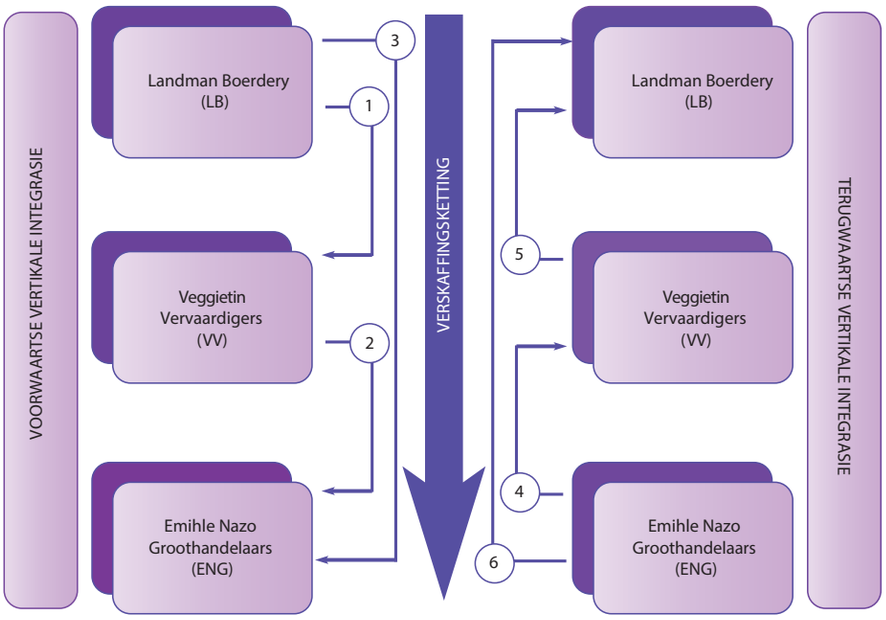
Die illustrasie op bladsy 131 toon voorwaartse vertikale integrasie en terugwaartse vertikale integrasie vir die voorsieningsketting/produksieketting van geblikte ertjies.

Landman Boerdery (LB)	Landman Boerdery plant, kweek en oes vars ertjies en ander groente.
Veggietin Vervaardigers (VV)	Veggietin Vervaardigers spesialiseer in die produksie van geblikte groenteprodukte, insluitend geblikte ertjies.
Emihle Nazo Groothandelaars (ENG)	Emihle Nazo Groothandelaars verkoop 'n verskeidenheid finale goedere, soos geblikte ertjies, in grootmaat aan kleinhandelaars.

Wenk

Om jou begrip van voorwaartse vertikale integrasie en terugwaartse vertikale integrasie te vereenvoudig, onthou die volgende: *voorwaartse vertikale integrasie* vind plaas wanneer die besigheid hul **verspreiders** oorneem, terwyl terugwaartse *vertikale integrasie* vind plaas wanneer die besigheid hul **verskaffers** oorneem.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 130 2022/03/27 23:47:28



■ Illustrasie van voorwaartse vertikale integrasie en terugwaartse vertikale integrasie

Wenk

Die illustrasie aan die linkerkant word verskaf as verryking om jou begrip van voorwaartse vertikale integrasie en terugwaartse vertikale integrasie te verbeter.

Verduideliking van voorwaartse vertikale integrasie gebaseer op die illustrasie hierbo

1.	Sou LB besluit om VV oor te neem/saam te smelt met VV, sal dit as voorwaartse vertikale integrasie beskou word, omdat LB sy verspreider in die voorsieningsketting/ produksieketting oorkoop.
2.	Sou VV besluit om ENG oor te neem/saam te smelt met ENG, sal dit as voorwaartse vertikale integrasie beskou word omdat VV sy verspreider in die verskaffingsketting/ produksieketting oorkoop
3.	Sou LB besluit om ENG oor te neem/saam te smelt met ENG, sal dit as voorwaartse vertikale integrasie beskou word omdat LB sy verspreider in die verskaffingsketting/ produksieketting oorkoop.

Wenk

Voorwaartse vertikale integrasie fokus op die aankoop van verspreiders, terwyl terugwaartse vertikale integrasie daarop fokus om verskaffers oor te neem.

Verduideliking van terugwaartse vertikale integrasie gebaseer op die illustrasie hierbo

4.	Sou ENG besluit om VV oor te neem/saam te smelt met VV, sal dit as terugwaartse vertikale integrasie beskou word omdat ENG sy verskaffer in die verskaffingsketting/produksieketting oorkoop.
5.	Sou VV besluit om LB oor te neem/saam te smelt met LB, sal dit as terugwaartse vertikale integrasie beskou word omdat VV besig is om sy verskaffer in die verskaffingsketting/produksieketting oor te koop.
6.	Sou ENG besluit om LB oor te neem/saam te smelt met LB, sal dit as terugwaartse vertikale integrasie beskou word omdat ENG sy verskaffer in die verskaffingsketting/produksieketting oorkoop.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 131 2022/03/27 23:47:28

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor intensiewe strategieë:

https://www.youtube.com/watch?v=ht5chMhWynw

Nuwe woorde

Intensiewe kragtige/ deeglike/ ernstige/ gekonsentreerde pogings/ optredes wat deur die besigheid toegepas word

intensiewe strategieë vereis intensiewe pogings van die besigheid om sy mededingende voordeel/ posisie met bestaande of nuwe produkte in die mark te verbeter, gemik op die winsgewendheid van die bestuur te verhoog/verbeter

Wenk

Markontwikkeling gaan oor die **plek** waar die besigheid sy bestaande produk verkoop. Markontwikkeling fokus dus op die **plek**.

Wenk

Produkontwikkeling gaan oor die **produk** self en die produk bestaan nog nie. Produkontwikkeling fokus dus op die **produk**.

Aktiwiteit 5.5 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

NDOU TUINDIENSTE (NTD)

Ndou Tuindienste wil 'n mededingende voordeel in die mark verkry. NTD het besluit om Pristine Tuinmakers oor te neem om die bedreiging van mededinging te verminder.

1.1.1 Identifiseer die tipe integrasie-strategie wat deur NTD toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Bespreek TWEE ander integrasie-strategieë wat deur NGS toegepas kan word. (6)

[9]

Intensiewe strategieë

Suksesvolle besighede vind altyd maniere om verkope te verhoog en nuwe afsetpunte te vestig. **Intensiewe strategieë** vereis dat besighede bykomende pogings aanwend om die prestasie van bestaande produkte in die mark te verbeter. Besighede voer gewoonlik uitgebreide verkoopspromosies en bemarkingsveldtogte uit wanneer verskeie tipes intensiewe strategieë toegepas word. Hulle gebruik hierdie strategieë om hul produklyne/skaal van bedrywighede/markaandeel uit te brei.

Tipes intensiewe strategieë

Markpenetrasie/ Mark-indringing	• Die besigheid fokus daarop om bestaande/huidige produkte in die bestaande/huidige mark te verkoop om hul markaandeel te vergroot. • Marknavorsing oor bestaande/huidige verbruikers/kliënte word gebruik om te bepaal hoe om die bemarkingsmengsel van die besigheid te verbeter. • Aggressiewe bemarkingsveldtogte soos die verlaging/ vermindering van pryse om potensiële/bestaande kliënte te lok, word deur die besigheid gebruik. • Die besigheid wysig/modifiseer nie bestaande/ huidige produkte of stel nuwe produkte bekend tydens markpenetrasie nie.
Markont-wikkeling	• Die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om sy bestaande/huidige produkte in nuwe markte/geografiese gebiede te verkoop. • Verbruikers/kliënte word geteiken in 'n potensiële mark wat buite sy normale/gewone/huidige teikenmark is. • Die besigheid verhoog verkope van bestaande/huidige produkte deur die ontwikkeling van nuwe markte. • Pryse word herstruktureer/hersien om voorsiening te maak vir kliënte/verbruikers van alle inkomstevlakke.
Produk-ontwikkeling	• Die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om nuwe produkte in bestaande/huidige markte bekend te stel. • Nuwe idees/produkte word deur die besigheid geskep/ geproduseer vir bestaande/huidige markte. • Die besigheid doen toetsbemarking/marknavorsing om vas te stel of nuwe produkte deur bestaande kliënte aanvaar sal word. • Nuwe produkte mag anders/van 'n hoër gehalte wees as dié van mededingers.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 132 2022/03/27 23:47:28

Verskille tussen markontwikkeling en produkontwikkeling

Markontwikkeling	Produkontwikkeling
• Dit is 'n groeistrategie waar 'n besigheid daarna streef om sy bestaande/huidige produkte in nuwe markte te verkoop.	• Dit is 'n groeistrategie waar 'n besigheid daarna streef om nuwe produkte in bestaande/huidige markte bekend te stel.
• Die besigheid implementeer die idee om produkte in ander geografiese gebiede uit te brei/verkoop.	• Die besigheid verbeter die produklyn deur verskillende tipes verwante produkte/dienste by te voeg.
• Die besigheid vind nuwe maniere om produkte te versprei.	• Die besigheid doen toetsbemarking/ marknavorsing om vas te stel of nuwe produkte deur bestaande kliënte aanvaar sal word.
• Pryse word herstruktureer/hersien om voorsiening te maak vir kliënte/ verbruikers van alle inkomstevlakke.	• Nuwe produkte mag anders/van 'n hoër gehalte wees as dié van mededingers.

Wenk

Dit is belangrik om 'n goeie konseptuele begrip van die verskillende strategieë wat 'n besigheid kan toepas te hê. Soms kan jy gevra word om tussen twee tipes strategieë te onderskei. Die verskille hoef nie in 'n tabel aangebied te word nie, maar die verskille moet duidelik wees.

Voordele van intensiewe strategieë

Die besigheid kan:

- 'n verhoogde/verbeterde markaandeel ervaar aangesien intensiewe strategieë die besigheid se kwesbaarheid vir die optrede van mededingers verminder.
- 'n Toename in verkope/inkomste//winsgewendheid ervaar as gevolg van aggressiewe advertensie veldtogte/omdat meer produkte/dienste verkoop word.
- dienslewering verbeter wat besigheidsbeeld/handelsmerk/handelsmerk bewustheid kan verbeter.
- die beheer oor die pryse wat vir produkte/dienste gehef word, verhoog.
- kliëntlojaliteit verhoog deur doeltreffende promosie veldtogte.
- pryse verlaag wat kliënte/verbruikers kan beïnvloed om meer produkte/ dienste te koop.
- 'n toename in gereelde verkope van bestaande kliënte ervaar/Die aantal verbruikers kan toeneem.
- bestaande mededingers word verwyder en markpryse kan oorheers word.
- die fokus op markte/goed nagevorste gehalte produkte verbeter wat die behoeftes van kliënte en verbruikers bevredig..

Wenk

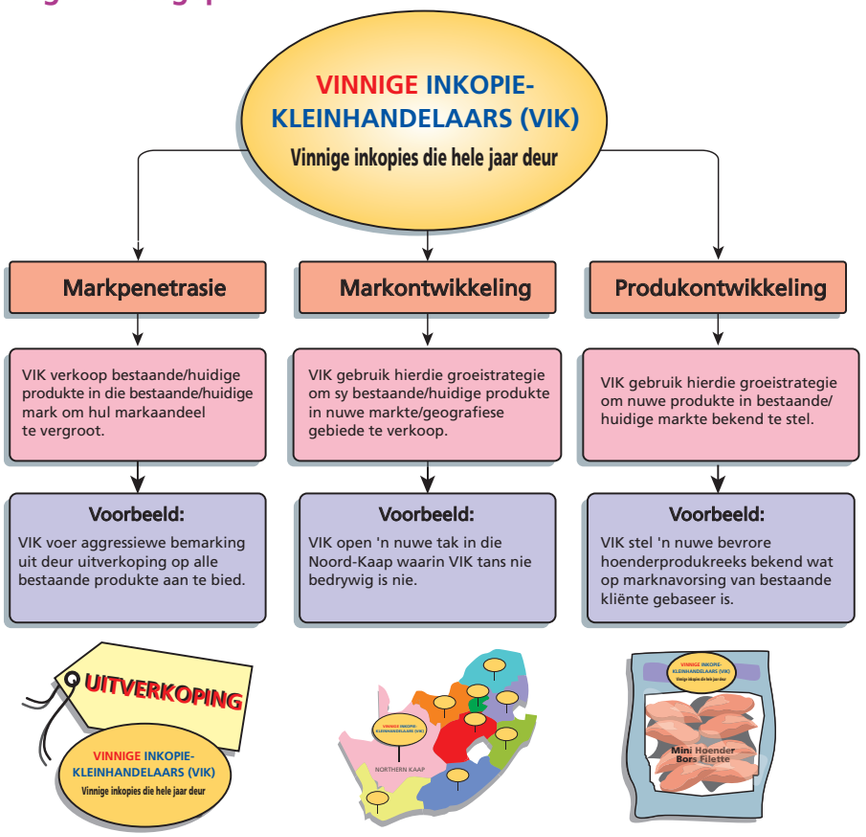
Jy moet eers die verskillende tipes intensiewe strategieë verstaan om die voordele van intensiewe strategieë te verstaan.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 133 2022/03/27 23:47:28

Wenk

Die illustrasie aan die regterkant word verskaf as verryking om jou begrip van die verskeie intensiewe strategieë wat deur 'n besigheid toegepas kan word te verbeter.

Illustrasie van die tipes intensiewe strategieë wat deur 'n besigheid toegepas word



Aktiwiteit 5.6 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

DURBAN DIEPGEBRAAIDE HOENDER (DDH)

Durban Diepgebraaide Hoender het die pryse van hul produkte verlaag om die markaandeel te vergroot. Die sukses van die besigheid het daartoe gelei dat DDH 'n nuwe tak in Mpumalanga geopen het.

1.1.1 Identifiseer TWEE tipes intensiewe strategieë wat deur DDH toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

INTENSIEWE STRATEGIEË	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.2 Verduidelik die ander intensiewe strategie wat deur DDH toegepas kan word. (3)

1.1.3 Gee raad aan die bestuur van DDH oor die voordele van intensiewe strategieë. (6)

[15]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 134 2022/03/27 23:47:29

Diversifikasie-strategieë

Diversifikasie-strategieë word deur besighede gebruik om bedrywighede uit te brei na markte/nywerhede wat dit nie tans ondersoek/verken het nie. Dit stel die besigheid in staat om sy markaandeel uit te brei/nuwe markte te betree om nuwe verkoopskanale te verken/ groter winsgewendheid te behaal. Dit bied die besigheid uitgebreide geleenthede om sy handelsmerkidentiteit te verbeter/ handelsmerk-beeld 'n hupstoot te gee. Diversifikasiestrategieë word gebruik as 'n doelgerigte meganisme om die huidige mark/**nywerheid-afswaai** moontlik te verminder/die besigheid teen sterk mededingers te beskerm.

Tipes diversifikasie-strategieë

Konsentriese/ Verwante diversifikasie	• Die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat verband hou met bestaande/huidige produkte/dienste, maar sal byval vind by nuwe kliënte/verbruikers. • Vind plaas wanneer 'n besigheid sy produkreeks en markte wil vergroot/uitbrei/vorder. • Die besigheid skep 'n nuwe produk wat tegnologies soortgelyk is aan bestaande/huidige produkte wat op nuwe kliënte/verbruikers/markte gemik is. • Vind plaas wanneer 'n besigheid bestaande infrastruktuur/ organisatoriese hulpbronne/kundigheid gebruik om produkte te skep met 'n mate van soortgelykheid, maar met duidelike differensiëring van bestaande/huidige produkte.
Horisontale diversifikasie	• Die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat nie verband hou met bestaande/huidige produkte nie, maar wat by bestaande/huidige kliënte/verbruikers kan aanklank vind. • Vind plaas wanneer 'n besigheid in ander besigheid verkry/ oorneem of saamsmelt wat op dieselfde produksiestadium/ produksievlak is, maar kan 'n ander produk aanbied. • Die besigheid brei die produksie van produkte/dienste uit bo/buite die mark/nywerheid waarin dit tans bedrywig is. • Vind plaas wanneer die besigheid sy ontwikkelingspotensiaal verhoog/sy handelsmerk uitbrei en risiko aansienlik verminder aangesien die nuwe produkte op bestaande kliënte/verbruikers gemik is.
Konglomerasie-/ Onverwante diversifikasie	• Die besigheid voeg nuwe produkte/dienste by wat nie met bestaande produkte verband hou nie, wat by nuwe kliënte kan aanklank vind. • Vind plaas wanneer die besigheid verskeie produklyne/ besigheidsentiteite vir heeltemal verskillende nywerhede/ verbruikers/kliënte bedryf. • Die besigheid groei tot nuwe produkte/dienste en markte. • Vind plaas wanneer die besigheid algehele produk/ diensbuigsaamheid/vaardigheid kan verhoog deur aktiwiteite uit te brei na onverkende/onbekende markte.

Voordele van diversifikasiestrategieë

Die besigheid kan:

- 'n toename in verkope/inkomste en besigheidsgroei ervaar.
- volgehoue winsgewendheid van verskillende produklyne ervaar gedurende tye van wisselende ekonomiese aktiwiteit.

A Nuwe woorde

Diversifikasie-strategieë word gebruik om sakebedrywighede uit te brei deur produkte/ dienste/markte/produksie stadiums van die bestaande besigheid by nuwe markte/ marksegmente by te voeg

nywerheid-afswaai die algemene verlangsaming in besigheidsaktiwiteite binne 'n sekere nywerheid/mark hoofsaaklik as gevolg van 'n afname in verkope

Wenk

ALLE diversifikasiestrategieë fokus op die toevoeging van nuwe produkte. Die wyse waarop die besigheid hierdie nuwe produkte BYVOEG, verskil egter.

QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor diversifikasiestrategieë:

https://www.youtube.com/watch?v=HuJ2456qqDk

Wenk

Dit is SLEGS konsentriese diversifikasie wat op verwante produkte fokus.

Wenk

Horisontale diversifikasie en konglomerasie-diversifikasie fokus BEIDE daarop om onverwante produkte by bestaande produkte te voeg. Die teikenmark verskil egter.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 135 2022/03/27 23:47:29

Wenk

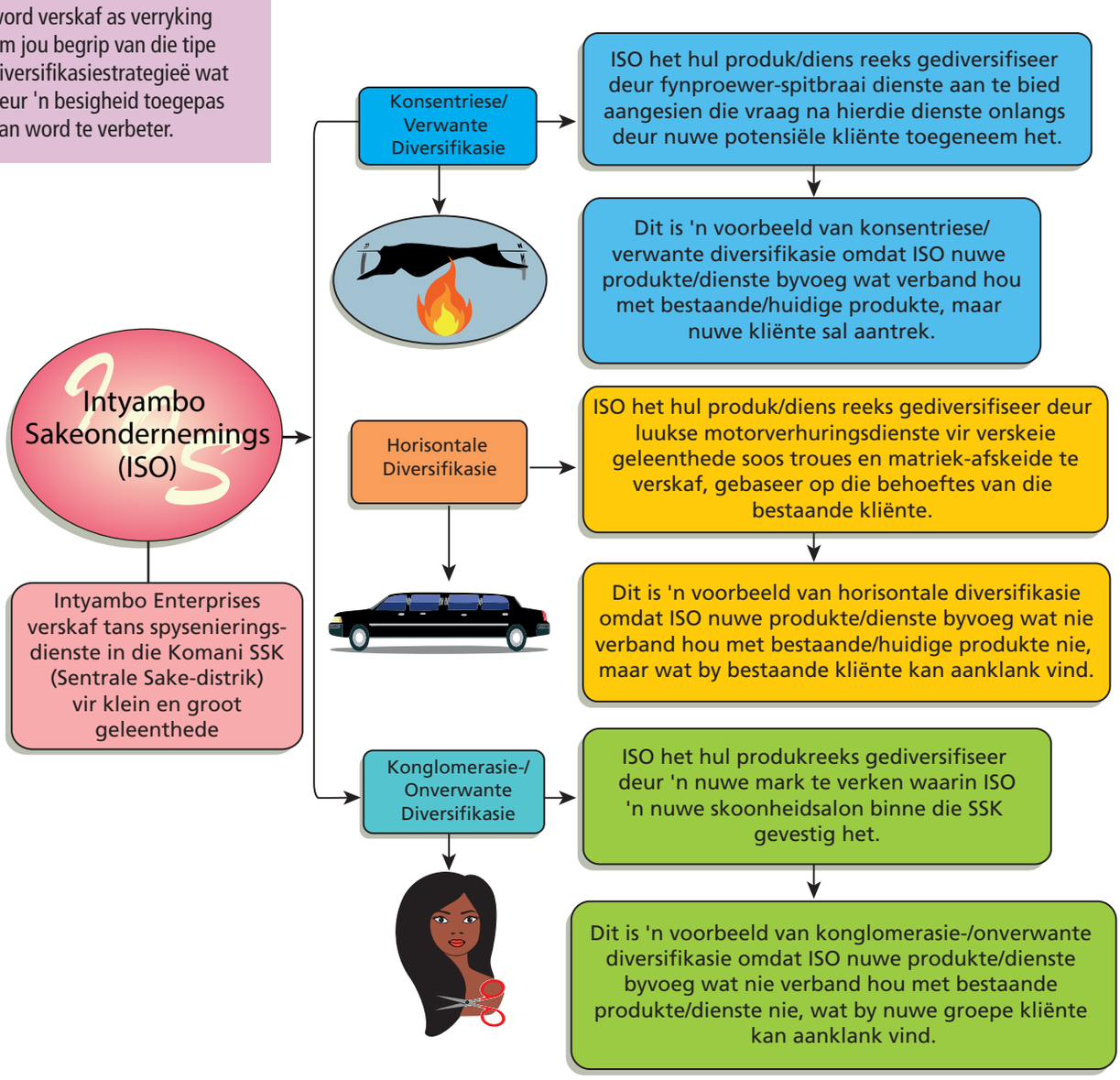
Jy moet eers die verskillende tipes diversifikasiestrategieë verstaan om die voordele van diversifikasiestrategieë te verstaan.

- 'n toename ervaar in die aantal produkte wat aan bestaande/nuwe kliënte/verbruikers verkoop word.
- addisionele nuwe markte in onverwante markte/nywerhede vestig.
- meer tegnologiese vermoëns verkry deur produkmodifikasie.
- hul handelsmerk/beeld/handelsmerkbewustheid verbeter.
- die risiko verminder om slegs op een produk staat te maak vir verkope/inkomste.
- hul mededingende voordeel behou deur aan die behoeftes van huidige/nuwe kliënte te voldoen/uit te brei na nuwe onbekende markte.
- relevant/funksioneel/bedrywig bly in die konteks van konstante veranderende besigheidsomgewings.

Wenk

Die illustrasie hieronder word verskaf as verryking om jou begrip van die tipe diversifikasiestrategieë wat deur 'n besigheid toegepas kan word te verbeter.

Illustrasie van die tipes diversifikasiestrategieë wat deur 'n besigheid toegepas word



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 136 2022/03/27 23:47:29

Aktiwiteit 5.7 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BOKANG ONTWERPERS (BO)

Bokang Ontwerpers spesialiseer in die verkoop van klere vir tieners. BO het besluit om 'n nuwe klerereeks vir kleuters by te voeg om nuwe kliënte te lok.

1.1.1 Identifiseer die tipe diversifikasie-strategie wat deur BO toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Verduidelik TWEE ander tipes diversifikasie-strategieë wat deur BO toegepas kan word. (3)

1.1.3 Bespreek die voordele van diversifikasie-strategieë. (6)

[12]

Defensiewe strategieë

Die besigheid pas **defensiewe strategieë** toe wanneer finansiële onstabiliteit/ moeilikheid as gevolg van onstabiele ekonomiese toestande ervaar word. Daar kan van die besigheid verwag word om moeilike besluite te neem wat hul toekoms/groei/oorlewing beïnvloed. Defensiewe strategieë word gebruik om te verhoed/voorkom dat die besigheid sluit. Dit word ook deur die besigheid gebruik om hulself te beskerm teen 'n potensiële verlies aan verkope/inkomste/ markaandeel.

Tipes defensiewe strategieë

Ontbondeling/ Disinvestering/ Vervreemding	• Die besigheid beskik/verkoop sommige bates/afdelings wat nie meer winsgewend/produktief/funksioneel/ relevant is nie. • Verkoop afdelings/produklyne met stadige groeipotensiaal/ Afbetaling van skuld deur onproduktiewe bates te verkoop. • Die besigheid verminder die aantal aandeelhouers deur eienaarskap te verkoop. • Aandeelhouers onttrek hul beleggingsaandeel in 'n ander besigheid (Disinvestering).
Aflegging	• Die besigheid beëindig die indiensnemingskontrakte van werknemers weens operasionele-/strukturele-/ herstruktureringsredes. • Vermindering van die aantal produklyne/Sluiting van sekere afdelings wat daartoe lei dat sommige werkers oorbodig/ uitgedien raak. • Dit is 'n aggressiewe strategie waar bestuur dapper besluite neem deur werknemers te laat gaan om bedryfskoste/-uitgawes te verminder. • Deur aflegging kan die besigheid pryse verlaag/afslag/ aansporings vir kliënte/verbruikers bied.
Likwidasie	• Die besigheid verkoop alle bates om krediteure te betaal weens 'n gebrek aan kapitaal/die onvermoë om krediteure terug te betaal/bankrotskap. • Verkoop van die hele besigheid om aandeelhouers 'n billike prys vir hul aandele te betaal met die sluiting van die besigheid. • Die proses van likwidasie laat krediteure toe om aansoek te doen vir gedwonge likwidasie om hul eise te laat afhandel. • Dit is 'n onaangename proses om besigheidsaktiwiteite tot 'n einde/laaste uitweg te bring om krediteure terug te betaal.

A Nuwe woorde

Defensiewe strategieë die besigheid gebruik defensiewe strategieë om die bestaan/ oorlewing/ bedrywighede van die besigheid te verdedig gedurende tye van finansiële moeilikheid/ onrus/self teen mededingers te verdedig

operasionele redes besluite word deur die besigheid geneem om te verseker dat gereelde/ huidige/ bestaande bedrywighede kan voortbestaan

Wenk

Besighede sal eers begin met 'n soort defensiewe strategie wat maklik is om toe te pas, soos ontbondeling, deur sommige bates te verkoop wat nie meer winsgewend is nie.

Wenk

Die besigheid word nou gedwing om aflegging toe te pas as ontbondelingspogings onsuksesvol was.

Wenk

Die laaste defensiewe uitweg is om insolvensie te verklaar, deur die besigheid te sluit sodat bestaande skuld steeds terugbetaal kan word.

Wenk

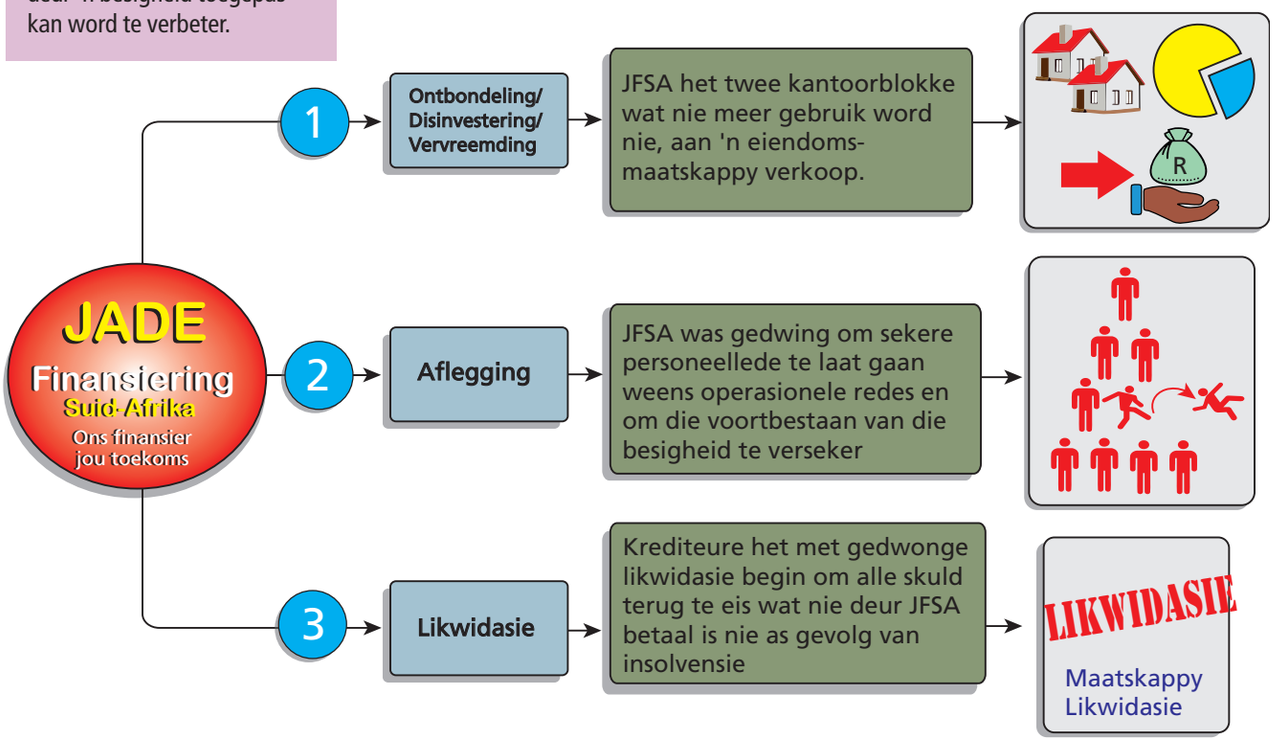
Onthou dat die besigheid met ontbondeling SOMMIGE bates/dele van die besigheid verkoop en steeds aan hou met bedrywighede. Dit beteken dat nie alle bates verkoop word nie. Terwyl die besigheid met likwidasie sluit en ALLE bates word verkoop. Ken die verskil.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 137 2022/03/27 23:47:29

Wenk

Die volgende illustrasie word verskaf as verryking om jou begrip van die tipes defensiewe strategieë wat deur 'n besigheid toegepas kan word te verbeter.

Illustrasie van die tipes defensiewe strategieë wat deur 'n besigheid toegepas word



QR-KODE

Kyk na die volgende video vir meer inligting oor defensiewe strategieë:

https://www.youtube.com/watch?v=eJbw_4XAdWA

Aktiwiteit 5.8 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

NEWMAN FOTOGRAFIE (NF)

Newman Fotografie (NF) het aansoek gedoen vir 'n lening om bedryfskoste te dek. Die indiensnemingskontrakte van sekere werknemers is beëindig weens 'n afname in die aantal produklyne. Van NF se bates wat nie meer funksioneel was nie, is verkoop. NF het uiteindelik besluit om hul bates te verkoop om krediteure terug te betaal.

1.1.1 Identifiseer DRIE tipes defensiewe strategieë wat deur NF toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

DEFENSIEWE STRATEGIEË	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	

(9)
[9]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 138 2022/03/27 23:47:29

Strategie-evaluering

Die besigheid moet deurlopend strategieë evalueer om dit te verander/aan te pas volgens die huidige eise van die mark/nywerheid. Strategie-evaluering stel 'n besigheid in staat om op hoogte te bly/bly met veranderinge in die besigheidsomgewings. Dit laat 'n besigheid toe om te evalueer/assesseer of die beoogde strategie sy doel dien.

Stappe in strategie-evaluering

1. Ondersoek/Evalueer die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie.
2. Kyk vorentoe en agtertoe in die implementeringsproses.
3. Vergelyk die verwagte prestasie met die werklike prestasie.
4. Meet die besigheid se prestasie om sodoende die redes vir afwykings te kan bepaal en te ontleed.
5. Neem korrektiewe stappe sodat die afwykings reggestel kan word.
6. Stel spesifieke datums op vir beheer en opvolging.
7. Stel 'n tabel op van die voor- en nadele van 'n strategie.
8. Besluit op die verlangde uitkoms.
9. Oorweeg die impak van die strategiese implementering in die interne en eksterne omgewings van die besigheid.

QR-KODE

Strategie-evaluering

https://www.youtube.com/watch?v=m1xW531hBdU

Wenk

Dit is raadsaam dat die stappe in strategie-evaluering in volgorde verskaf word. Jy sal egter nie gepenaliseer word as hulle nie in die korrekte volgorde verskaf word nie.

Aktiwiteit 5.9 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

KATHRADA PROPERTY DEVELOPERS (KPD)

Kathrada Eiendomsontwikkelaars het verskillende tipes besigheidstrategieë geïmplementeer wat geëvalueer moet word. KEO het die onderliggende basis van die besigheidstrategie beoordeel. Hulle het ook regstellende stappe gedoen sodat afwykings van die vereistes reggestel kan word. Spesifieke datums is deur KEO vasgestel vir beheer en opvolging.

1.1.1 Haal DRIE stappe aan in strategie-evaluering wat deur KEO toegepas word. (3)

1.1.2 Verduidelik ander stappe in strategie-evaluering wat deur KEO toegepas kan word. (6)

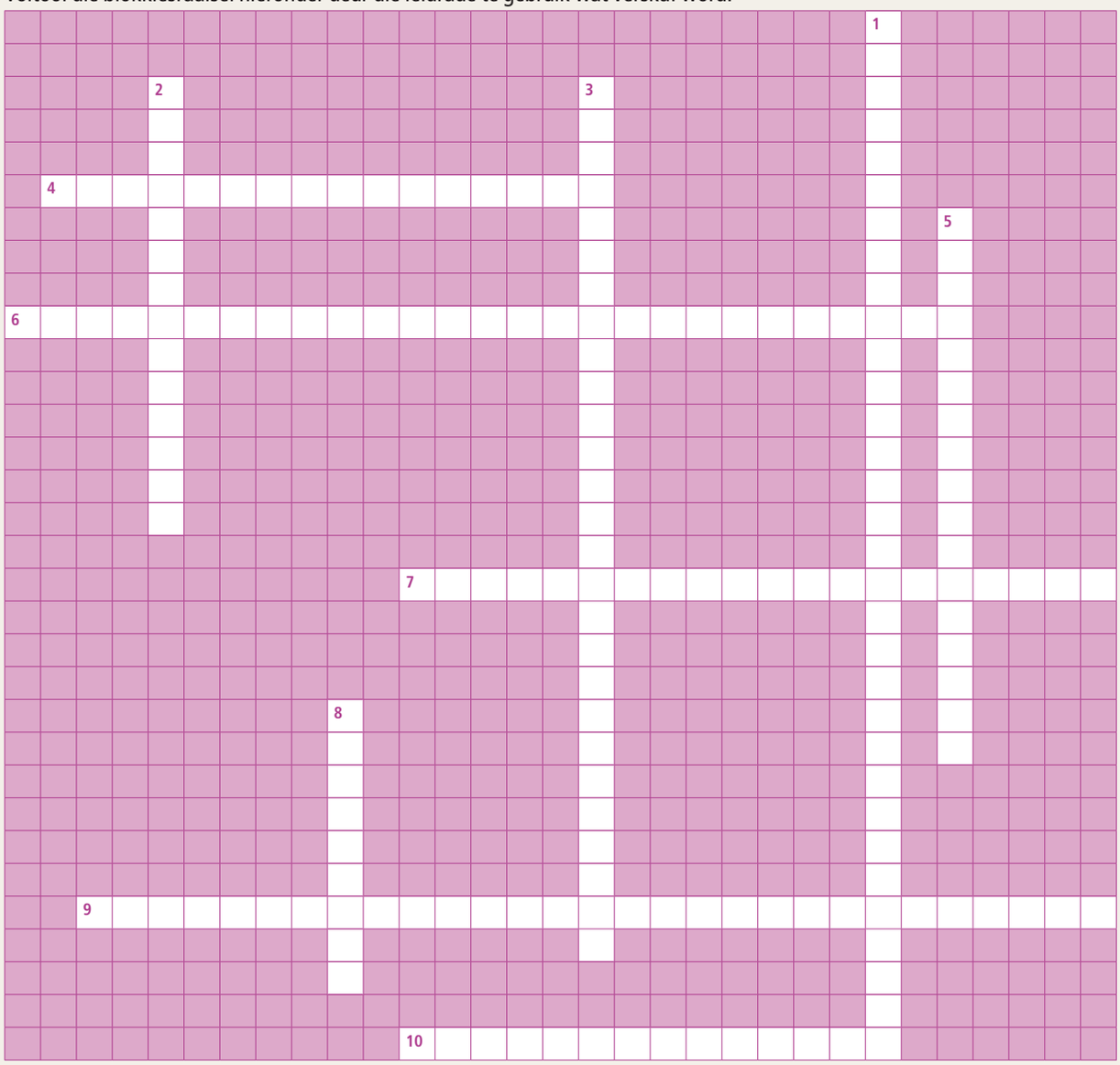
[9]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 139 2022/03/27 23:47:30

Konsolidasie

VRAAG 1: Blokkiesraaisel 1

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder deur die leidrade te gebruik wat verskaf word.



DWARS

4 Hierdie groeistrategie vind plaas wanneer die onderneming huidige produkte in nuwe geografiese gebiede verkoop.

6 Die besigheid voeg nuwe produkte by wat verband hou met bestaande produkte, maar sal byval vind by nuwe kliënte.

7 Die vermoë van verskaffers om die pryse van hul produkte te verhoog.

9 Spesifieke tegnieke wat deur 'n besigheid gebruik word om verskillende besigheidsomgewings te ontleed.

10 Hierdie nywerheidsanalise-instrument stel 'n onderneming in staat om strategieë te ontwerp in reaksie op die makro-omgewing.

AF

1 Die besigheid kombineer met sy verspreiders langs die voorsieningsketting.

2 In hierdie strategie fokus die onderneming daarop om bestaande produkte in bestaande markte te verkoop om hul markaandeel te vergroot.

3 Die besigheid voeg nuwe produkte by wat nie met bestaande produkte verband hou nie, wat by nuwe kliënte kan aanklank vind.

5 Die algemene verlangsaming in besigheidsaktiwiteit binne 'n bepaalde nywerheid hoofsaaklik as gevolg van 'n afname in verkope.

8 Hierdie defensiewe strategie vind plaas wanneer die onderneming die indiensnemingskontrakte van werknemers om operasionele redes beëindig.

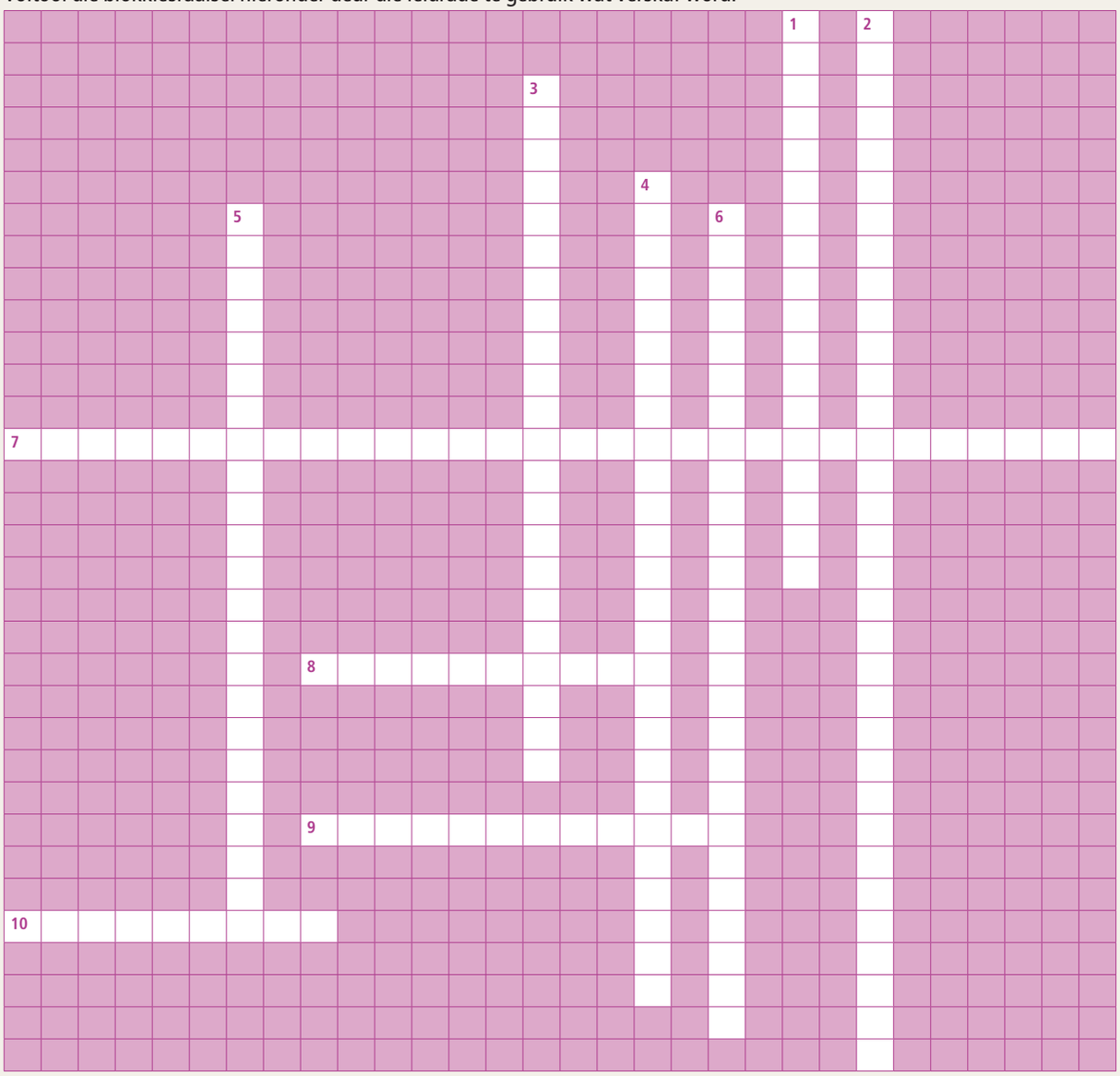
(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 140 2022/03/27 23:47:30

Konsolidasie

VRAAG 2: Blokkiesraaisel 2

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder deur die leidrade te gebruik wat verskaf word.



DWARS

7 Die gemak waarmee die produk van die besigheid vervang kan word deur 'n goedkoper alternatief.

8 Die onderneming verkoop alle bates om krediteure te betaal weens 'n gebrek aan kapitaal en bankrotskap.

9 Hierdie nywerheidsanalise-instrument stel 'n onderneming in staat om die interne en eksterne faktore te bepaal wat tot die sukses of mislukking van die onderneming kan bydra.

10 'n Doelgerigte optrede wat die onderneming volg om sy doelwitte te bereik.

AF

1 Hierdie groeistrategie fokus op die bekendstelling van nuwe produkte in bestaande markte.

2 Hierdie strategie behels dat die onderneming saamsmelt met sy verskaffers bo in die voorsieningsketting.

3 Die besigheid neem beheer oor van 'n ander besigheid in dieselfde nywerheid wat 'n soortgelyke produk produseer.

4 Hierdie tipe diversifikasie-strategie vind plaas wanneer die onderneming nuwe produkte byvoeg wat nie met bestaande produkte verband hou nie, maar wat by bestaande kliënte kan aanklank vind.

5 Die onderneming stel 'n mededingersprofiel saam wanneer hierdie komponent van Porter se Vyf Kragte-model toegepas word.

6 'n Eenvoudige nywerheidsanalise-instrument wat gebruik word om die mededingende posisie van die onderneming in die mark assesseer.

(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 141 2022/03/27 23:47:30

Konsolidasie

VRAAG 3

3.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (3.1.1 tot 3.1.5) neer, byvoorbeeld, 3.1.5 D.

3.1.1 Inkomo Melkery het … integrasie toegepas toe hulle Melkman Suiwelbedryf oorgeneem het.

A voorwaartse vertikale
B horisontale
C terugwaartse vertikale
D intensiewe

3.1.2 Die bedreiging van plaasvervangers as 'n element van Porter se Vyf Kragte-model, stel Mega Tech in staat om te bepaal of...

A kopers pryse kan dikteer.
B huidige hindernisse tot toetrede nuwe besighede kan toelaat om die bedryf te betree.
C verskaffers van unieke goedere in staat is om hul pryse aansienlik te verhoog.
D produkte maklik vervang kan word deur goedkoper alternatiewe van mededingende firmas.

3.1.3 Die besigheid beskik oor sommige van hul bates wat nie meer winsgewend is nie om in die mark te bly:

A Likwidasie
B Aflegging
C Diversifikasie
D Disinvestering

3.1.4 Markpenetrasie word deur Jessica Smith Kleinhandelaars toegepas as 'n intensiewe strategie wanneer hulle ...

A bestaande produkte in die huidige mark verkoop om hul markaandeel te vergroot.
B bestaande produkte in nuwe markte te verkoop.
C nuwe produkte byvoeg wat verband hou met bestaande produkte, maar wat by bestaande kliënte kan aanklank vind.
D nuwe produkte in bestaande markte bekendstel.

3.1.5 Die werknemers van Tido Handelaars lewer effektiewe kliëntediens. Dit is 'n voorbeeld van 'n ... in SSGB-ontleding.

A sterk punt
B swak punt
C geleentheid
D bedreiging

(5 × 2) (10)

3.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (3.2.1-3.2.5) neer.

SSGB-ontleding ; omgewings ; aflegging ; ekonomiese konsentriese ; swakheid ; konglomerasie ; bedreiging Porter se Vyf Kragte-model ; ontbondeling

3.2.1 Phakama Bedrywighede het … diversifikasie toegepas toe hulle nuwe produklyne bygevoeg het wat nie met bestaande produkte verband hou nie en wat by nuwe kliënte kan aanklank vind.

3.2.2 Werknemers wat nie as 'n span kan saamwerk nie, sal as 'n... vir 'n besigheid beskou word.

3.2.3 Coetzee Bemarking het 'n … gebruik om die mag van mededingers binne die bedryf te bepaal.

3.2.4 Die verkeerde implementering van herwinningsmetodes vorm deel van … as 'n PESTWO-faktor wat uitdagings aan besighede stel.

3.2.5 Noemdoe Dinamiese Entrepreneurs het ... as 'n defensiewe strategie toegepas toe hulle die indiensnemingskontrakte van sommige van die werknemers beëindig het.

(5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 142 2022/03/27 23:47:30

Konsolidasie

3.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (3.3.1 – 3.3.5) neer, byvoorbeeld, 3.3.1 J.

Kolom A		Kolom B	
3.3.1	PESTWO-ontleding	A	'n paar kragtige kliënte wat die besigheid beïnvloed om pryse te verlaag
3.3.2	Produkontwikkeling	B	kombineer met verspreiders in die produksieketting
3.3.3	Terugwaartse vertikale integrasie	C	'n nywerheidsanalise-instrument wat gebruik word om uitdagings van die makro-omgewing te evalueer
3.3.4	Krag van kopers	D	verhoogde verkope van bestaande produkte deur die ontwikkeling van nuwe markte
3.3.5	Horisontale diversifikasie	E	kombineer die besigheid met hul verskaffer
		F	om nuwe produkte by te voeg wat nie met bestaande produkte verband hou nie, maar by bestaande kliënte sal aanklank vind
		G	evalueer mededingende wedywering in die nywerheid
		H	produsering van nuwe produkte vir huidige markte
		I	die vermoë van verskaffers om die pryse van hul produkte te verhoog
		J	om nuwe produkte te skep wat tegnologies soortgelyk aan bestaande produkte wat op nuwe kliënte gemik is

(5 × 2) (10)
[30]

VRAAG 4

4.1 Identifiseer die PESTWO-faktor wat uitdagings aan Williamson Media (WM) in ELKE stelling hieronder stel.

4.1.1 WM is nie vertroud met die plaaslike taal van hul kliënte nie.
4.1.2 Dit is duur om lenings te bekom weens hoë rentekoerse.
4.1.3 Werknemers van WM is nie vaardig om nuwe toerusting en masjinerie te gebruik nie.
4.1.4 Verpakking van sommige produkte van WM voldoen nie aan omgewingsvriendelike standaarde nie.
4.1.5 Die bepalings en voorwaardes van besigheidskontrakte vertraag die sakebedrywighede van WM.

(5 × 2) (10)

4.2 Noem DRIE tipes defensiewe strategieë. (3)

4.3 Onderskei tussen *horisontale integrasie* en *horisontale diversifikasie*. (4)

4.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BONGA BAKKERY (BB)

Bonga Bakkery was maklik om op te rig, aangesien slegs 'n handelslisensie nodig was. Die hoof-verbruikers het BB gedwing om die pryse van hul banketkoeke te verlaag. Imperial Bakkers (IB) wat naby BB geleë is, het 'n verkoopstrategie gebruik om hul markaandeel te vergroot. 'n Droogte het die pryse van hoof-bestanddele vinnig laat styg. Kliënte het gekies om goedkoper produkte by IB te koop.

4.4.1 Identifiseer VYF elemente van Porter se Vyf Kragte Model van toepassing op BB. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.4.1 te beantwoord.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 143 2022/03/27 23:47:30

Konsolidasie

PORTER SE VYF KRAGTE-MODEL	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

(15)

4.5 Bespreek die strategiese bestuursproses. (8)

[40]

VRAAG 5

5.1 Benoem DRIE nywerheidsanalise-instrumente. (3)

5.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

LIAM BOTMAN HANDELAARS (LBH)

Covid-19 het 'n volgehoue afname in die verkope van Liam Botman Handelaars veroorsaak. Die plaaslike regering ondersteun LBH met toelaes. Hoë vrywillige personeelomset is algemeen in die besigheid. LBH gebruik tans gesonde finansiële bestuurspraktyke.

5.2.1 Stel 'n SWOT-ontleding van LBH saam.
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 5.2.1 te beantwoord.

STERKPUNT	SWAKPUNT
GELEENTHEID	**BEDREIGING**

(4)

5.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MBOMBELA RESTOURANT (MR)

Mbombela Restourant het 'n intensiewe strategie toegepas deur 'n nuwe tak in Polokwane te open. Daar is aan MR aangeraai dat hulle die korrekte stappe in strategie-evaluering moet volg.

5.3.1 Identifiseer die tipe intensiewe strategie wat deur MR toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

5.3.2 Beskryf TWEE ander intensiewe strategieë wat deur MR toegepas kan word. (6)

5.3.3 Verduidelik die voordele van intensiewe strategieë. (6)

5.3.4 Gee MR raad oor die stappe wat hulle moet volg wanneer strategieë evalueer word. (8)

[30]

VRAAG 6

6.1 Identifiseer die tipe besigheidstrategie wat deur De Doorns Verspreiders (DDV) toegepas word in ELKE stelling hieronder.

6.1.1 'n Verbetering in die bemarkingsmengsel is uitgevoer, gebaseer op die marknavorsing van huidige kliënte.

6.1.2 DDV het verskaffers in die produksieketting oorgeneem om afhanklikheid van verskaffers te verminder.

6.1.3 Nuwe produkte wat met bestaande produkte verband hou, is deur DDV bygevoeg om nuwe kliënte te lok.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 144 2022/03/27 23:47:30

Konsolidasie

6.1.4 DDV het afdelings van die besigheid verkoop wat nie meer winsgewend is nie.
6.1.5 Kontrakte van sekere personeel is beëindig as gevolg van operasionele druk wat by DDV ondervind is.
6.1.6 DDV het beheer oor Graham Verspreiders oorgeneem om die bedreiging van mededinging te verminder.

(6 × 2) (12)

6.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

SOSO KONSULTANTE (SK)

Soso Konsultante is nie in staat om op hoogte te bly met die nuutste innovasies in nuwe masjinerie nie. Sommige regeringsbeleide raak die sakebedrywighede van SK. Hoë koste om 'n lisensie te bekom, verhinder die vestiging van 'n tweede tak. Skommelinge in buitelandse valuta beperk invoere.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 6.2.1 en 6.2.2 te beantwoord.

UITDAGINGS 6.2.1	PESTWO-FAKTORE 6.2.2
1.	
2.	
3.	
4.	

6.2.1 Haal VIER uitdagings vir SK uit die scenario hierbo aan. (4)
6.2.2 Klassifiseer SK se uitdagings volgens 'n relevante PESTLE-faktor. (8)
6.2.3 Beveel maniere aan waarop SK die uitdagings kan hanteer wat gestel word deur EEN van die PESTLE-faktore wat in VRAAG 6.2.2 geïdentifiseer is. (6)

[30]

VRAAG 7: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)

Besighede pas die strategiese bestuursproses toe wanneer hulle reageer op uitdagings van die drie besigheidsomgewings. Sommige besighede implementeer verskillende tipes diversifikasie-strategieë. Dit is belangrik dat besighede vertroud is met die stappe om te volg in die evaluering van hul strategie.

Skryf 'n opstel oor besigheidstrategieë waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die strategiese bestuursproses.
- Verduidelik DRIE tipes diversifikasiestrategieë wat deur besighede geïmplementeer kan word.
- Bespreek die voordele van diversifikasiestrategieë.
- Gee besighede raad oor die stappe wat hulle moet volg om strategieë te evalueer.

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 145 2022/03/27 23:47:30

Breinkaart: Onderwerp 5 – Makro-omgewing: Besigheidstrategieë

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.

BESIGHEIDSTRATEGIEË

Die strategiese bestuursproses en nywerheidsanalise-instrumente

Die proses van strategiese bestuur

- Hersien visiestelling
- Ontleed missiestelling
- Voer omgewingskandering/ omgewingsverkenning uit deur gebruik te maak van SSGB-Analise/Porter se Vyf Kragte-model/ PESTWO-Ontleding
- Formuleer 'n strategie
- Implementeer 'n strategie
- Monitor die geïmplementeerde strategie om afwykings in implementering te bepaal
- Neem regstellende stappe

SSGB-Ontleding

Word gebruik om die interne (mikro) en eksterne (mark en makro) omgewings van 'n besigheid te bestudeer.

Sterkpunte

Sterkpunte is interne, positiewe eienskappe/aspekte van die besigheid wat binne die beheer van die besigheid is.

Swakpunte

Swakhede is interne, negatiewe eienskappe/aspekte van die besigheid wat binne die beheer van die besigheid is.

Geleenthede

Geleenthede is eksterne, potensieel positiewe eienskappe/aspekte wat nie binne die beheer van die besigheid is nie.

Bedreigings

Bedreigings is eksterne, potensieel negatiewe eienskappe/aspekte wat nie binne die beheer van die besigheid is nie.

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 146 2022/03/27 23:47:31

BESIGHEIDSTRATEGIEË (vervolg)

PESTWO-Ontleding

- Word gebruik om die faktore in die eksterne (makro) omgewing wat die besigheid kan beïnvloed te identifiseer en te evalueer.

PESTWO-Faktore

POLITIEKE
- **Uitdaging**: Sommige regeringsbeleide kan besighede raak.
- **Aanbeveling**: Doen navorsing oor onlangse regeringsbeleide.

EKONOMIESE
- **Uitdaging**: Fluktuasies in buitelandse valuta kan invoer beperk.
- **Aanbeveling**: Handel met lande wat 'n laer, gunstige wisselkoers het.

SOSIALE
- **Uitdaging**: Kliënte kan moontlik nie produkte bekostig nie weens lae inkomstevlakke.
- **Aanbeveling**: Verkoop plaasvervanger produkte teen laer pryse.

TEGNOLOGIESE
- **Uitdaging**: Mag nie op hoogte bly van die nuutste tegnologie nie.
- **Aanbeveling**: Doen deurlopende navorsing oor die nuutste beskikbare tegnologie in die mark.

WETLIKE
- **Uitdaging**: Die implikasies van die verskillende wette wat 'n direkte impak op 'n besigheid kan hê, byvoorbeeld WVB/ WBDV.
- **Aanbeveling**: Voldoen aan alle relevante wetgewing wat besighede kan beïnvloed.

OMGEWINGS
- **Uitdaging**: Verpakking van sommige produkte is dalk nie omgewingsvriendelik nie.
- **Aanbeveling**: Gebruik verpakking wat herbruikbaar/ herwinbaar is.

Porter se Vyf Kragte-model

- Word gebruik om die mededingende posisie van die onderneming in die markomgewing te evalueer.

Komponente/Elemente

BEDINGINGSMAG VAN VERSKAFFERS/ KRAG VAN VERSKAFFERS
- Die vermoë van verskaffers om die prys van die produk wat gelewer word, te verhoog.

ONDERHANDELINGSKRAG VAN KOPERS/ KRAG VAN KOPERS
- Die vermoë van kopers om die besigheid te beïnvloed om die prys van die produk wat verkoop word te verlaag.

BEDREIGINGS/HINDERNISSE VAN NUWE TOETREDERS TOT DIE MARK
- Evalueer en versterk die hindernisse om die mark te betree, wat kan verhoed dat nuwe besighede die mark betree.

KRAG VAN MEDEDINGERS/ MEDEDINGENDE WEDYWERING
- Die hoeveelheid mag van bestaande mededingers binne die mark.

BEDREIGING VAN SUBSTITUSIE/ PLAASVERVANGERS
- Die gemak waarteen die produk van die besigheid deur 'n goedkoper alternatief vervang kan word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 147 2022/03/27 23:47:31

TIPES BESIGHEIDSTRATEGIEË

Integrasie-strategieë

VOORWAARTSE VERTIKALE INTEGRASIE
- Die besigheid kombineer/smelt saam met/neem sy verspreiders/ tussengangers in die voorsieningsketting oor.

TERUGWAARTSE VERTIKALE INTEGRASIE
- Die besigheid kombineer/smelt saam met/neem sy verskaffers in die voorsieningsketting oor.

HORISONTALE INTEGRASIE
- Die besigheid neem beheer van/smelt saam met ander besighede in dieselfde/verwante industrie wat dieselfde/soortgelyke produkte verkoop.

VOORDELE VAN INTENSIEWE STRATEGIEË
- Verbeter markaandeel.
- Verhoog verkope as gevolg van 'n verskeidenheid aggressiewe advertensie veldtogte.
- Verhoog kliëntlojaliteit deur doeltreffende promosie veldtogte.

Diversifikasiestrategieë

KONSENTRIESE DIVERSIFIKASIE
- Die besigheid voeg nuwe produkte by wat verband hou met bestaande produkte, maar sal byval vind by nuwe kliënte.

HORISONTALE DIVERSIFIKASIE
- Die besigheid voeg nuwe produkte by wat nie met bestaande produkte verband hou nie, maar wat by bestaande verbruikers kan aanklank vind.

KONGLOMERASIEDIVERSIFIKASIE
- Die besigheid voeg nuwe produkte by wat nie verband hou met bestaande produkte nie wat by nuwe kliënte kan aanklank vind.

VOORDELE VAN DIVERSIFIKASIESTRATEGIEË
- Verhoog verkope en besigheidsgroei.
- Handhaaf winsgewendheid van verskillende produklyne.
- Vestig bykomende nuwe markte in onverwante markte/nywerhede.

Intensiewe strategieë

MARKPENETRASIE
- Die besigheid fokus daarop om bestaande produkte in bestaande markte te verkoop om hul markaandeel te vergroot.

MARKONTWIKKELING
- Die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om sy bestaande produkte in nuwe markte/geografiese gebiede te verkoop.

PRODUKONTWIKKELING
- Die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om nuwe produkte in bestaande markte bekend te stel.

Defensiewe strategieë

AFLEGGING
- Die besigheid beëindig die indiensnemingskontrakte van werknemers vir operasionele redes.

LIKWIDASIE
- Die besigheid verkoop alle bates om krediteure te betaal en sluit alle aktiwiteite af.

ONTBONDELING
- Die besigheid beskik oor/verkoop sommige bates/afdelings wat nie meer winsgewend is nie.

Stappe vir strategie-evaluering

- Ondersoek die onderliggende basis van 'n besigheidstrategie.
- Kyk vorentoe en agtertoe in die implementeringsproses.
- Vergelyk die verwagte prestasie met die werklike prestasie.
- Meet die besigheidsprestasie om die redes vir afwykings te bepaal.
- Neem regstellende stappe sodat afwykings reggestel kan word.
- Stel 'n tabel/lys op van die voordele en nadele van 'n strategie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 148 2022/03/27 23:47:32

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 1
VOORBEELD
GEVALLESTUDIE

PUNTE: 50 **TYD: 1 UUR**

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Die volgende onderwerpe word in hierdie Formele Assesseringstaak geassesseer:
- Die impak van onlangse wetgewing op besighede
- Menslike hulpbronfunksie
- Etiek en professionalisme
- Kreatiewe denke en probleemoplossing

2. Hierdie Formele Assesseringstaak moet voltooi word gedurende klastyd onder gekontroleerde toestande binne die toegewese tyd wat voorsien word.

3. BEANTWOORD ALLE VRAE.

4. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en beantwoord slegs wat vereis word.

5. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie Formele Assesseringstaak gebruik is.

6. Antwoorde moet in volsinne wees waar van toepassing.

7. Lees die vrae aandagtig deur.

8. Netheid en sistematiese aanbieding van feite word vereis.

9. Skryf netjies en leesbaar.

VRAAG 1

1.1 Lees die gevallestudie hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

KROMBIE LOGISTIEKE (KL)

Krombie Logistieke streef daarna om aan die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB), 2003 (Wet 53 van 2003), (gewysig in 2013) te voldoen, deur die vyf hersiene BBSEB-pilare toe te pas. Leerlingskappe en leerprogramme word aan swart werknemers verskaf. KL het ook meer geleenthede vir swart mense gebied om aandeelhouers in die besigheid te word. Daarbenewens moet KL vertroud wees met die aksies wat as nie-nakoming beskou word volgens die Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Wet 34 van 2005).

KL het sekere vakatures in die besigheid geïdentifiseer en die proses begin om geskikte kandidate te vind en aan te stel in ooreenstemming met die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995). Nuut aangestelde werknemers is aan KL voorgestel sodat hulle hulself met hul nuwe fisiese werksomgewing kon vergewis.

KL verseker dat ouditering en ander verslae akkuraat gedoen word en aan aandeelhouers en werknemers beskikbaar gestel word. Die raad verseker ook dat die besigheidsetiek effektief in die werkplek geïmplementeer word.

Die behoeftes van kliënte verander voortdurend. Die bemarkingsafdeling is dus tans besig om te ondersoek hoe hulle verskillende probleemoplossingstegnieke kan toepas om hierdie uitdaging aan te spreek. KL erken ook die voordele van kreatiewe denke om komplekse besigheidsprobleme op te los.

Bron: H. Adams (Julie 2021)

Hierdie gevallestudie bestaan uit 2 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 149 2022/03/27 23:47:32

1.1.1 Identifiseer TWEE BBSEB-pilare wat deur KL toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die gevallestudie hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

BBSEB-PILARE	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.2 Brei uit oor die betekenis van *leerlingskappe*. (4)

1.1.3 Gee KL raad oor die optredes wat as nie-nakoming beskou word volgens die Nasionale Kredietwet (NKW), 2005 (Wet 34 van 2005). (4)

1.1.4 Identifiseer TWEE menslike hulpbronaktiwiteite wat deur KL toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die gevallestudie hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.4 te beantwoord.

MENSLIKE HULPBRONAKTIWITEITE	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.5 Verduidelik die implikasie van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995) op die menslike hulpbronfunksie. (4)

1.1.6 Identifiseer TWEE King Kode-beginsels wat deur KL toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die gevallestudie hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.6 te beantwoord.

KING KODE-BEGINSELS	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.7 Verduidelik EEN ander King Kode-beginsel wat deur KL toegepas kan word. (3)

1.1.8 Stel maniere voor waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe sakepraktyke deur KL uitgevoer moet word, anders as die wat in die gevallestudie hierbo genoem is. (4)

1.1.9 Noem DRIE probleemoplossingstegnieke wat deur KL toegepas kan word. (3)

1.1.10 Onderskei tussen *probleemoplossing* en *besluitneming*. (4)

1.1.11 Bespreek die voordele van kreatiewe denke in die werkplek. (6)

GROOTTOTAAL [50]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 150 2022/03/27 23:47:32

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 1
VOORBEELD
KONTROLE TOETS

PUNTE: 100 **TYD: 1½ UUR**

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.
Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.
Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en neem deeglik kennis van wat vereis word.

3. Let daarop dat SLEGS die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die EERSTE vraag in AFDELING C nagesien sal word.

4. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.

5. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.

6. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.

7. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punte- en tydstoekenning wanneer jy elke vraag beantwoord.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD
A Objektiewe tipe vrae VERPLIGTEND	**1**	**20**	**10 minute**
B DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE (Beantwoord enige TWEE.)	**2**	**20**	**20 minute**
	3	**20**	**20 minute**
	4	**20**	**20 minute**
C TWEE opsteltipe vrae KEUSE (Beantwoord enige EEN.)	**5**	**40**	**40 minute**
	6	**40**	**40 minute**
TOTAAL		**100**	**90 minute**

8. Begin die antwoord op ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – nuwe bladsy, ens.

9. Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.

10. Skryf netjies en leesbaar.

Hierdie kontrole toets bestaan uit 4 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 151 2022/03/27 23:47:32

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 Besighede word nie toegelaat om verbruikers te mislei oor pryse nie. Dit is die reg tot/op... volgens die Wet op Verbruikersbeskerming (WVB), 2008 (Wet 68 van 2008).

- **A** aanspreeklikheid van verskaffers
- **B** billike bepalings en voorwaardes
- **C** regverdige en eerlike handelinge
- **D** billike bemarking

1.1.2 Willemse Pakhuise gebruik ... as 'n bron van eksterne werwing vir 'n vakante pos.

- **A** interne kennisgewingborde
- **B** werwingsagentskappe
- **C** besigheidsnuusbriewe
- **D** bestuursverwysings

1.1.3 Professionele gedrag is duidelik by Mandy Ondernemings deur...

- **A** gebruik te maak van onvanpaste taalgebruik met kliënte.
- **B** kliënte se inligting vir persoonlike gewin te gebruik.
- **C** kinderarbeid te gebruik om werkskepping te verbeter.
- **D** beleefde taal met kliënte te gebruik.

1.1.4 'n Voordeel van die nominale groeptegniek vir Dudu Verspreiders is dat dit...

- **A** kundige menings verskaf om probleme op te los.
- **B** kort sleutelwoorde en frases genereer.
- **C** vereis dat elke spanlid aktief deelneem sonder inmenging van ander.
- **D** voorsiening maak vir 'n afname in kreatiewe oplossings.

1.1.5 Goukies Handelaars het … toegepas toe hulle al die besigheid se bates verkoop het om krediteure terug te betaal.

- **A** likwidasie
- **B** horisontale integrasie
- **C** disinvestering
- **D** aflegging

(5 × 2) (10)

1.2 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.2.1 tot 1.2.5) neer, bv. 1.2.6 J.

KOLOM A	KOLOM B
1.2.1 Leerlingskap	**A** oorweeg verskeie alternatiewe voordat daar op die beste een besluit word
1.2.2 Keuring	**B** bestaande produkte word in nuwe markte verkoop
1.2.3 Nasionale Krediet Wet (NKW)	**C** gestruktureerde leerprogramme wat by universiteite voltooi word
1.2.4 Besluitneming	**D** bevorder volhoubare gebruik van omgewingshulpbronne
1.2.5 Markontwikkeling	**E** 'n gekwalifiseerde aansoeker word vir 'n beskikbare pos gekies
	F gestruktureerde leerprogramme wat gedurende werksure voltooi word
	G generering en die evaluering van alternatiewe oplossings
	H bestaande produkte word in bestaande markte verkoop
	I bevorder verantwoordelike kredietpraktyke
	J die gekwalifiseerde kandidaat word in die nuwe pos geposisioneer

(5 × 2) (10)

TOTAAL AFDELING A **[20]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 152 2022/03/27 23:47:32

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy, ens.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

2.1 Identifiseer die nywerheidsanalise-instrument wat deur Jessica Jay Rekenmeesters (JJR) in ELKE stelling hieronder toegepas is.

2.1.1 JJR het die krag van kopers beoordeel om pryse te verlaag.

2.1.2 JJR het geïdentifiseer en geëvalueer hoe die faktore in die makro-omgewing die besigheid kan beïnvloed. (4)

2.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

RUSTIGE LEEFSTYLDIENSTE (RLD)

Rustige Leefstyldienste het 'n nuwe reeks liggaamsmasserings-terapiedienste bygevoeg wat by nuwe kliënte sal aanklank vind. RLD het besluit om vervoerdienste bekend te stel gebaseer op die behoeftes van hul kliënte. Hulle bied ook laer pryse vir hul dienste aan om meer kliënte te lok.

2.2.1 Identifiseer TWEE diversifikasie-strategieë wat deur RLD toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.2.1 te beantwoord.

DIVERSIFIKASIE-STRATEGIE	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

2.3 Bespreek die impak van die Wysigingswet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS/COIDA), 1997 (Wet 61 van 1997) op besighede. (6)

2.4 Stel maniere voor waarop besighede aan die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV), 1995 (Wet 66 van 1995) kan nakom. (4)

[20]

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Benoem DRIE aspekte wat in 'n indiensnemingskontrak ingesluit moet word. (3)

3.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

RETHABILE RESTAURANT (RR)

Die menslike hulpbronbestuurder van Rethabile Restaurant is besig om induksie uit te voer. Die induksieprogram sluit die oorsig van RR in. Inligting oor RR se produkte sal verskaf word. 'n Bespreking van die verskillende personeel-beleide sal ook ingesluit word.

3.2.1 Noem DRIE aspekte in die induksieprogram uit die scenario hierbo. (3)

3.2.2 Beskryf kortliks TWEE ander aspekte wat by die induksieprogram ingesluit moet word. (4)

3.3 Verduidelik die implikasie van die Wet op Gelyke Indiensneming (WGI), 1998 (Wet 55 van 1998) op die menslike hulpbronfunksie. (4)

3.4 Gee besighede raad oor die werwingsprosedure wat as 'n menslike hulpbronaktiwiteit gevolg moet word. (6)

[20]

VRAAG 4: BESIGHEIDSROLLE

4.1 Identifiseer die King Kode-beginsel vir goeie korporatiewe bestuur wat deur Aslam Vervoer (AV) toegepas word in ELKE stelling hieronder:

4.1.1 AV het interne en eksterne ouditeure aangestel om die finansiële state te oudit.

4.1.2 Remediërende programme is deur AV ontwikkel om die omgewing te beskerm, soos die vermindering van waterbesoedeling.

4.1.3 Werknemers is bewus van die indiensnemingsbeleide van AV. (6)

4.2 Onderskei tussen *etiese gedrag* en *professionele gedrag*. (4)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 153 2022/03/27 23:47:32

4.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

OKUHLE FINANSIERING (OF)

Okuhle Finansiering spesialiseer in verskeie finansiële pakkette. Die administratiewe klerk by OF gebruik geld uit die tjekrekening sonder voorgeskrewe magtiging van senior bestuur. Die werknemers van OF neem dikwels lang middagete-pouses wat hul verkope beïnvloed.

4.3.1 Identifiseer TWEE onprofessionele sakepraktyke wat 'n uitdaging vir OF inhou. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.3.1 te beantwoord.

ONPROFESSIONELE SAKEPRAKTYKE	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

4.3.2 Beveel maniere aan waarop OF EEN van die onprofessionele sakepraktyke wat in VRAAG 4.3.1 geïdentifiseer is, kan hanteer. (4)

[20]

TOTAAL AFDELING B **[60]**

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van die vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (WETGEWING)

Die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB), 2003 (Wet 53 van 2003), (gewysig in 2013) is 'n onlangse wetgewing wat besighede in Suid-Afrika raak. Die hersiene VYF pilare van BBSEB het 'n implikasie vir besighede. Besighede moet kennis dra van die impak van BBSEB en hulle daarvan weerhou om betrokke te raak by optredes wat volgens die Wet as nie-nakoming beskou word.

Skryf 'n opstel oor BBSEB waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van BBSEB.
- Verduidelik die implikasies van die volgende hersiene pilare van BBSEB op besighede:
  - Eienaarskap
  - Ondernemings- en verskafferontwikkeling (OVO)
  - Sosio-ekonomiese ontwikkeling/Sosiale verantwoordelikheid
- Bespreek die impak van BBSEB op besighede.
- Gee besighede raad oor die optredes wat volgens BBSEB as nie-nakoming beskou word.

VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE (KREATIEWE DENKE EN PROBLEEMOPLOSSING)

Besighede besef die belangrikheid van probleemoplossing en kreatiewe denke om hul komplekse besigheidsprobleme op te los. Die stappe van probleemoplossing stel besighede in staat om ingeligte besluite te neem. Sommige besighede verseker dat werknemers in 'n omgewing werk wat kreatiewe denke bevorder. Ander besighede verkies om die Delphi-tegniek toe te pas om komplekse besigheidsprobleme op te los.

Skryf 'n opstel oor kreatiewe denke en probleemoplossing waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die stappe van probleemoplossing.
- Verduidelik maniere waarop besighede 'n omgewing kan skep wat kreatiewe denke in die werkplek bevorder.
- Bespreek die impak van die Delphi-tegniek op besighede.
- Gee besighede raad oor hoe hulle die Delphi-tegniek kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los.

[40]

TOTAAL AFDELING C **[40]**

GROOTTOTAAL **[100]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 154 2022/03/27 23:47:32

KWARTAAL 2

6 Besigheidsektore en Besigheidsomgewings

ONDERWERP OORSIG

Eenheid 6.1 Besigheidsektore
Eenheid 6.2 Besigheidsomgewings

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Noem DRIE tipes besigheidsektore: Primêre-, Sekondêre- en Tersiêre sektor
- Identifiseer/Benoem 'n besigheidsektor uit gegewe scenario's en gevallestudies
- Identifiseer besigheidsuitdagings uit gegewe scenario's en gevallestudies en klassifiseer hul volgens die DRIE besigheidsomgewings
- Noem die mate waartoe 'n besigheid (wat in enige van die drie sektore bedryf word) die drie besigheidsomgewings uit gegewe scenario's en gevallestudies kan beheer.

Kernbegrippe

- **Besigheidsektore:** die verskillende kategorieë sakeondernemings wat gebaseer is op die tipe besigheid/produksie-aktiwiteit wat uitgevoer word.
- **Dienste:** 'n aksie/uitvoering van ontasbare aktiwiteite wat deur een party aan 'n ander aangebied word.
- **Makro-omgewing:** eksterne onbeheerbare faktore/kragte buite die besigheid.
- **Markomgewing:** komponente/elemente/faktore onmiddellik buite die besigheid.
- **Mate van beheer:** die mate van beheer wat die besigheid oor die spesifieke besigheidsomgewing het.
- **Mikro-omgewing:** die besigheid self, gekenmerk deur al die prosesse/funksies/faktore binne die besigheid.
- **Primêre sektor:** onttrek/ontgin/versamel/oes natuurlike hulpbronne/grondstowwe uit die aarde.
- **Sekondêre sektor:** fokus op die vervaardiging/verwerking/omskakeling/transformasie van natuurlike hulpbronne/grondstowwe in semi-finale/finale produkte.
- **Tersiêre sektor:** verskaf finale produkte en dienste aan kliënte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 155 2022/03/27 23:47:33

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor die drie besigheidsektore.

https://www.youtube.com/watch?v=wQ_29QOHwiw

Inleiding

In Graad 10 is jy bekendgestel aan die konsepte van besigheidsomgewings en die komponente van ELKE omgewing. Daarbenewens is verskillende besigheidsektore breedvoerig bespreek.

Die fokus in Graad 11 was op die verbintenis/verhouding tussen die primêre-, sekondêre- en tersiêre sektor, insluitend uitdagings wat uit die DRIE besigheidsomgewings voortspruit.

Die fokusareas in Graad 12 sal op die identifisering van besigheidsektore, en die identifisering en klassifikasie van besigheidsuitdagings wees . Die mate waarin besighede die DRIE besigheidsomgewings kan beheer, sal ook bespreek word.

Eenheid 6.1 Besigheidsektore

Besighede word volgens drie verskillende sektore verdeel. Hierdie sektore is gebaseer op die aard van die besigheid/tipe produk/diens wat deur besighede aangebied word. Die drie besigheidsektore vorm 'n produksieketting vanaf die bron/oorsprong van die produk totdat dit verbruikers/kliënte bereik. Die produksieketting is interafhanklik om betekenisvolle/funksionele goedere/dienste aan verbruikers/kliënte beskikbaar te stel. Die interaksie tussen die drie sektore maak dit moontlik vir verskeie sakebedrywighede om plaas te vind.

Nuwe woorde

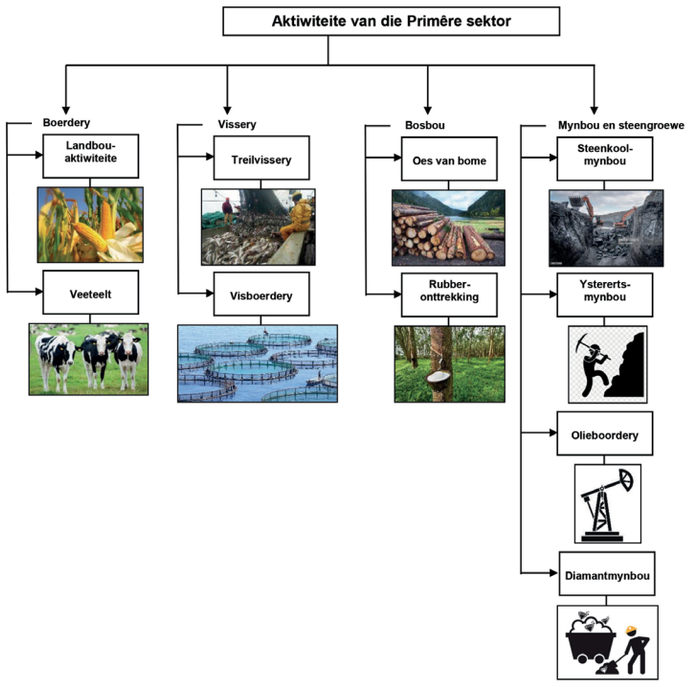
primêre sektor onttrek/ ontgin/versamel/ oes natuurlike hulpbronne/ grondstowwe uit die aarde

Primêre sektor

- Die **primêre sektor** fokus op aktiwiteite wat verband hou met die onttrekking/ ontginning/verbouing/oes van natuurlike hulpbronne/grondstowwe.
- Dit word dikwels na verwys as ontginning/onttrekking nywerhede aangesien dit die verkryging van natuurlike hulpbronne/grondstowwe behels.
- Die primêre sektor is afhanklik van die natuur/die natuurlike omgewing omdat dit die aarde se natuurlike hulpbronne, grond, minerale en plantegroei benut/ gebruik.
- Die primêre sektor speel 'n kritieke/noodsaaklike rol in produksie-aktiwiteite, want daarsonder sou verdere produksie-aktiwiteite onmoontlik wees in die sekondêre sektor.

Wenk

Die diagram aan die regterkant sal help om jou konseptuele begrip van die primêre sektor te verbeter.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 156 2022/03/27 23:47:33

Sekondêre sektor

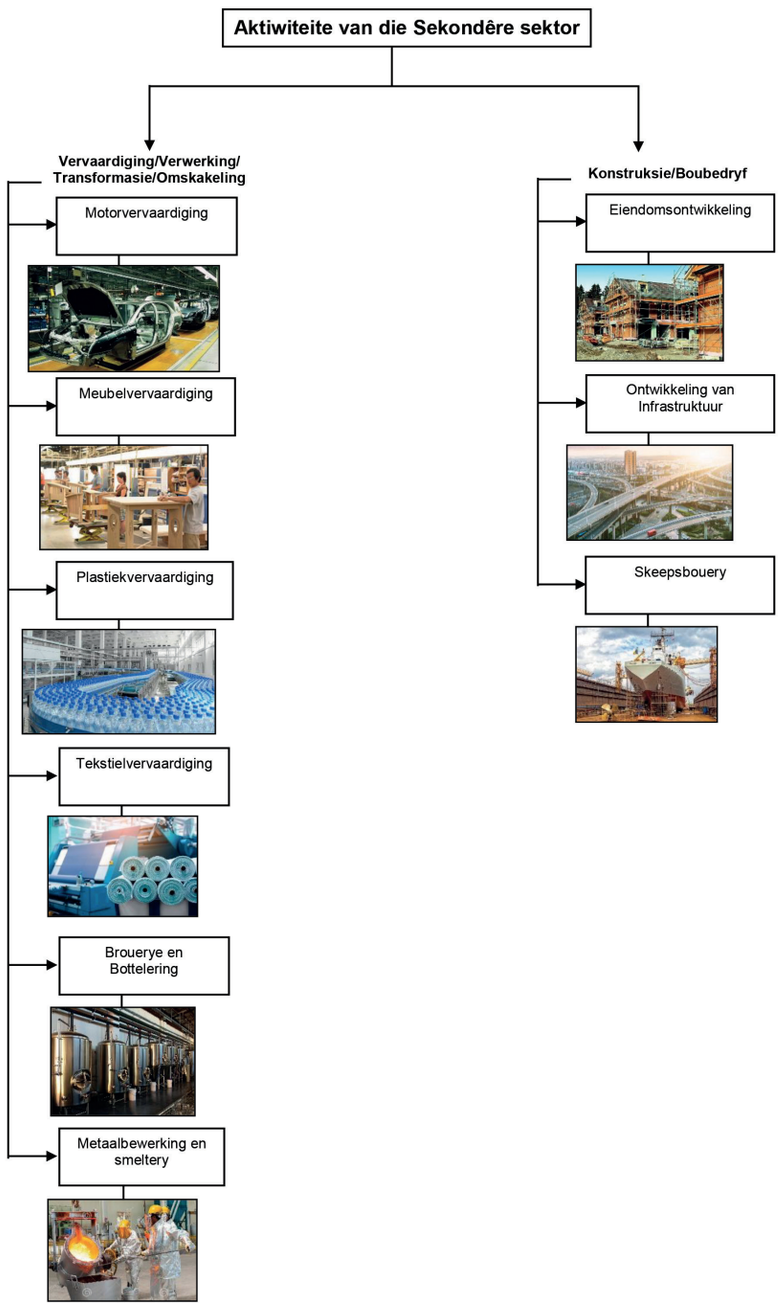
- Die **sekondêre sektor** fokus op aktiwiteite wat verband hou met die produsering/vervaardiging van produkte.
- Dit gebruik die natuurlike hulpbronne/grondstowwe wat deur die primêre sektor verkry word en voeg waarde daaraan toe.
- Daar word dikwels na die sekondêre sektor verwys as vervaardigings nywerhede omdat waardevolle produkte geskep/vervaardig/geproduseer word sodat hierdie produkte 'n sinvolle funksie/doel vir kliënte en verbruikers kan dien.
- Dit transformeer/omskep/verwerk natuurlike hulpbronne/grondstowwe in betekenisvolle produkte/semi-finale produkte.
- Die sekondêre sektor speel 'n belangrike/kritieke rol omdat nie alle hulpbronne in hul natuurlike toestand funksioneel/bruikbaar is nie en verdere verwerking vereis.

A Nuwe woorde

Sekondêre sektor fokus op die vervaardiging/ verwerking/ omskakeling/ transformasie van natuurlike hulpbronne/ grondstowwe in semi-finale/ finale produkte

Wenk

Die diagram hieronder sal help om jou konseptuele begrip van die sekondêre sektor te verbeter.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 157 2022/03/27 23:47:34

A Nuwe woorde

tersiêre sektor verskaf finale produkte en dienste aan kliënte

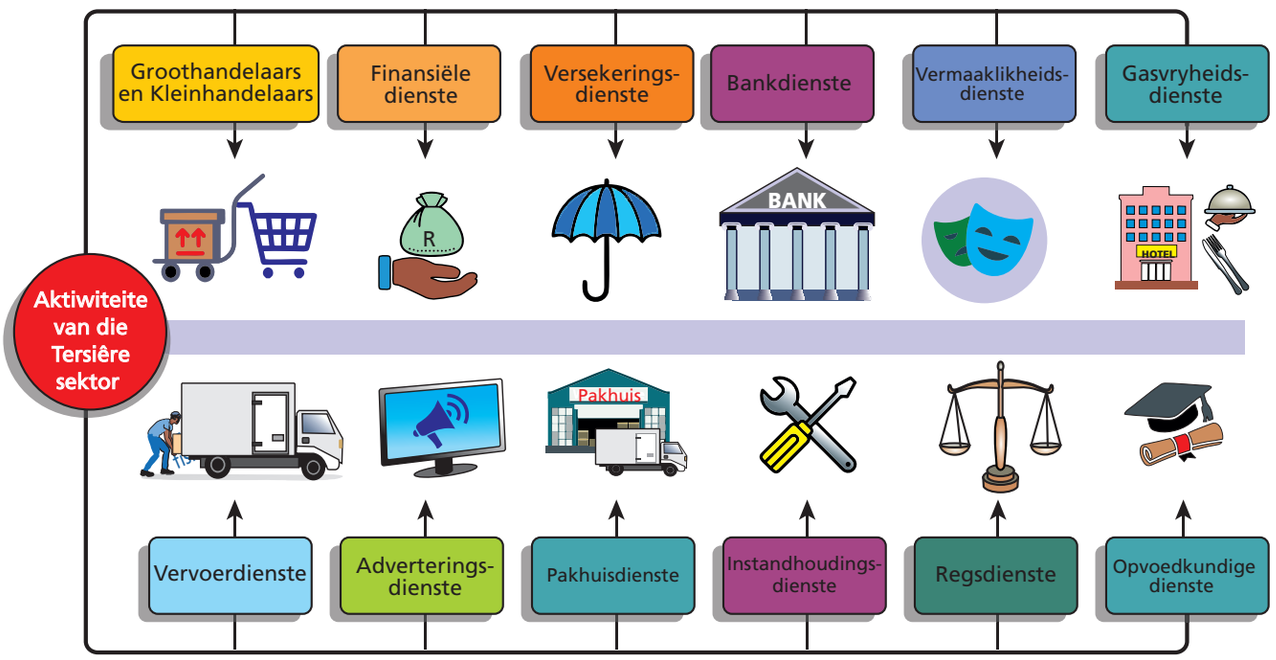
dienste 'n aksie/uitvoering van ontasbare aktiwiteite wat deur een party aan 'n ander aangebied word

Wenk

Hierdie diagram sal help om jou konseptuele begrip van die tersiêre sektor te verbeter.

Tersiêre sektor

- Die **tersiêre sektor** fokus op aktiwiteite wat verband hou met die verskaffing van finale produkte en **dienste** aan verbruikers en kliënte.
- Dit word dikwels na verwys as die dienstesektor omdat 'n verskeidenheid/diverse reeks kommersiële dienste aan verbruikers/kliënte verskaf word.
- Die tersiêre sektor behels alle aktiwiteite wat daarop gemik is om die verspreiding van produkte/dienste moontlik te maak.
- Dit speel 'n unieke en onderskeidende rol omdat dit natuurlike hulpbronne en grondstowwe wat ingesamel en getransformeer is, aan verbruikers/kliënte beskikbaar stel.
- Besighede in die primêre-/sekondêre sektore maak staat op die tersiêre sektor om hul produkte/dienste op 'n gerieflike/effektiewe/doeltreffende wyse aan verbruikers/kliënte beskikbaar te stel.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 158 2022/03/27 23:47:34

Eenheid 6.2 Besigheidsomgewings

Die drie besigheidsomgewings is dinamies/veelvlakkig/interafhanklik aangesien hulle uit baie onderling verwante kenmerke bestaan en gekenmerk word deur konstante verandering. Veranderinge binne die besigheidsomgewing raak besighede verskillend. Besighede streef daarna om die onvoorspelbaarheid binne die drie besigheidsomgewings aan te spreek om winsgewend/relevant te bly. Besighede moet bewus wees van verskeie uitdagings wat uit die drie besigheidsomgewings kan spruit en die mate van beheer wat hulle oor hierdie omgewings het.

Besigheids-omgewing	Beskrywing	Mate van beheer
Mikro-omgewing	• Die mikro-omgewing verwys na die besigheid self, wat gekenmerk word deur al die prosesse/funksies/faktore binne die besigheid. • Die mikro-omgewing verwys na die interne omgewing waarin die besigheid funksioneer. • Die mikro-omgewing verwys na al die interne aspekte van 'n besigheid/verwys na alle hulpbronne/funksies wat deur die besigheid bestuur word.	Volle beheer
Markomgewing	• Die markomgewing verwys na die onmiddellike eksterne omgewing. • Die markomgewing verwys na komponente/elemente/faktore onmiddellik buite die besigheid. • Die besigheid het dikwels gereelde interaksie met hierdie onmiddellike eksterne komponente/elemente/faktore.	Beperkte/minder/min/gedeeltelike beheer
Makro-omgewing	• Die makro-omgewing verwys na die eksterne omgewing wat direk buite die markomgewing is. • Die makro-omgewing verwys na die onbeheerbare faktore/kragte buite die besigheid. • Die eksterne komponente/elemente/faktore van die makro-omgewing beïnvloed die bedrywighede/winsgewendheid van die besigheid.	Geen beheer

Wenk

Daar sal van jou verwag word om uitdagings te identifiseer en te klassifiseer volgens die DRIE besigheidsomgewings uit die gegewe scenario's. Daarbenewens sal daar van jou verwag word om die mate van beheer wat besighede oor die DRIE besigheidsomgewings het te noem. Maak seker dat jy die tabel hieronder bemeester aangesien dit jou toepassing/interpretasie van die DRIE besigheidsomgewings sal verbeter.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 159 2022/03/27 23:47:35

Wenk

Jy moet die elemente van elke besigheidsomgewing ken sodat jy die uitdagings wat elke omgewing stel uit gegewe scenario's/stellings kan identifiseer.

Uitdagings in die besigheidsomgewings

Besigheids-omgewings	Algemene uitdagings
Mikro-omgewing	• Moeilike/Ongemotiveerde werknemers • Gebrek aan voldoende bestuursvaardighede • Gebrek aan visie/missie • Stakings/Sloerstakings • Verouderde doelwitte/doelstellings • Gebrek aan menslike hulpbronkapasiteit • Verskeie besigheidsfunksies wat ondoeltreffend werk • Swak werksomstandighede
Markomgewing	• Mededinging • Voorsieningstekorte • Veranderinge in verbruikersgedrag • Demografie of psigografie • Sosio-kulturele faktore
Makro-omgewing	• Veranderinge in inkomstevlakke • Politieke veranderinge • Kontemporêre wetgewing • Arbeidsbeperkings • Globalisering en internasionale veranderinge • Sosio-ekonomiese kwessies • Tegnologiese vooruitgang

Wenk

Hierdie tabel word verskaf as verryking om jou begrip van uitdagings binne die mikro-omgewing te verbeter.

Besigheids-omgewings	Komponente	Voorbeelde van uitdagings
Mikro-omgewing	Missie en visie	• 'n Gebrek aan missie/visie bestaan binne die besigheid. • Die missie/visie van die besigheid is irrelevant/verouderd.
	Doelwitte en doelstellings	• Die besigheid bereik nie hul doelwitte nie weens 'n gebrek aan beplanning. • Die doelwitte van die besigheid is onrealisties en onbereikbaar.
	Organisatoriese hulpbronne	• Die organisatoriese hulpbronne (finansiële hulpbronne/menslike hulpbronne, fisiese hulpbronne/ander hulpbronne) word nie optimaal gebruik nie. • Daar is beperkte hulpbronne beskikbaar om produktiwiteit/doelwitte te bereik.
	Organisatoriese prosesse	• Interne beheermeganismes is nie in plek om organisatoriese prosesse te verbeter nie. • Organisatoriese prosesse is nie verbeter nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 160 2022/03/27 23:47:35

Besigheids-omgewings	Komponente	Voorbeelde van uitdagings
Mikro-omgewing	Organisatoriese kultuur	• Gesonde/Goeie organisatoriese kultuur is afwesig. • Daar is 'n gebrek aan integriteit/ etiese/professionele sakepraktyke.
	Besigheidsfunksies	• Die verkeerde toepassing van gesonde en doeltreffende sakepraktyke binne die algemene bestuur-/bemarking-/finansiële-/ openbare betrekkinge-/ aankoop-/ produksie-/administrasie-/ menslike hulpbronne besigheidsfunksies. • Swak strategiese rigting binne die algemene bestuur-/ bemarking-/ finansiële-/openbare betrekkinge-/aankoop-/produksie-/ administrasie-/menslike hulpbronne besigheidsfunksies.
Mark-omgewing	Kliënte	• Veranderinge in die vraag van kliënte. • Kliënte wat goedkoper alternatiewe produkte koop.
	Verskaffers	• Verskaffers verhoog die pryse van insette. • Tekort aan voorsiening van kritieke/belangrike insette.
	Mededingers	• Mededingers wat die pryse van hul produkte of dienste verlaag en sodoende 'n prysoorlog skep. • Markaandeel van mededingers neem toe.
	Tussengangers	• Tussengangers wat die pryse van hul produkte of dienste verhoog. • Tussengangers is nie beskikbaar om die vereiste dienste aan die besigheid te verskaf nie.
	Burgerlike samelewing	• Die burgerlike samelewing stel eise aan die besigheid om sekere sakepraktyke te verander. • Die burgerlike samelewing kan die manier waarop besigheidsaktiwiteite uitgevoer mag word, ontwrig.
	Vakbonde	• Kan onredelike druk op die besigheid plaas om lone, salarisse en werknemervoordele te verhoog. • Vakbonde kan besigheidsaktiwiteite ontwrig.

Wenk

Hierdie tabel word verskaf as verryking om jou begrip van die uitdagings binne die markomgewing te verbeter.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 161 2022/03/27 23:47:35

Wenk

Hierdie tabel word verskaf as verryking om jou begrip van uitdagings binne die makro besigheidsomgewing te verbeter. Die uitdagings van die verskillende PESTWO-faktore in Onderwerp 5 kan ook gebruik word om die uitdagings binne die makro-omgewing wat hieronder verskaf word, te verstaan.

Besigheids-omgewings	Komponente	Voorbeelde van uitdagings
Makro-omgewing	Politieke	• Die regering verhoog die korporatiewe belastingkoers vir besighede. • Hoë vlakke van politieke onstabiliteit/korrupsie/burokrasie binne 'n land.
	Ekonomiese	• 'n Afname in die beskikbaarheid van krediet in die land. • Die afname in direkte buitelandse investering en ekonomiese groei.
	Sosiale (Maatskaplike)	• 'n Afname in die inkomste of rykdom van verbruikers as gevolg van stygings in die werkloosheidskoers. • 'n Toename in die emigrasiekoers van vaardige Suid-Afrikaners na die buiteland.
	Tegnologiese	• Nuwe/bygewerkte/innoverende tegnologie word onbekostigbaar vir besighede. • Besighede meganiseer/verbeter nie die produksieproses met nuwe/bygewerkte/innoverende tegnologie nie.
	Wetlike	• Huidige en nuwe wetgewing/ wette wat die bedrywighede/ prosesse van besighede raak. • Tydrowende/verhoogde koste verbonde aan die nakoming van die verskillende wetgewing/wette.
	Omgewings	• Omgewingsvolhoubaarheid/ bewaring/ beskerming/ klimaatsverandering/ volhoubare energieverbruik plaas besighede onder druk om hul huidige praktyke te verander/transformeer. • Omgewingsagteruitgang/ Onvolhoubare sakepraktyke veroorsaak 'n vermindering in die beskikbaarheid van natuurlike hulpbronne.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 162 2022/03/27 23:47:35

Identifisering van uitdagings en die mate van beheer binne die besigheidsomgewings

VOORBEELDAKTIWITEIT
VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

NALEDI SONKRAG VERSPREIDERS (NSV)

Die regering het die korporatiewe belastingkoers wat deur Naledi Sonkrag Verspreiders betaalbaar is, verhoog. Die bestuur van NSV het aangedui dat hulle moontlik weens finansiële beperkings nie belasting kan betaal nie. Kliënte het besluit om bekostigbare sonkragprodukte van 'n ander goedkoper mededinger te koop.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 – 1.1.3 te beantwoord.

	UITDAGINGS (1.1.1)	BESIGHEIDS-OMGEWINGS (1.1.2)	MATE VAN BEHEER (1.1.3)
1.			
2.			
3.			

1.1.1 Haal DRIE uitdagings vir NSV uit die scenario hierbo aan. (3)

1.1.2 Klassifiseer NSV se uitdagings volgens die DRIE besigheidsomgewings. (3)

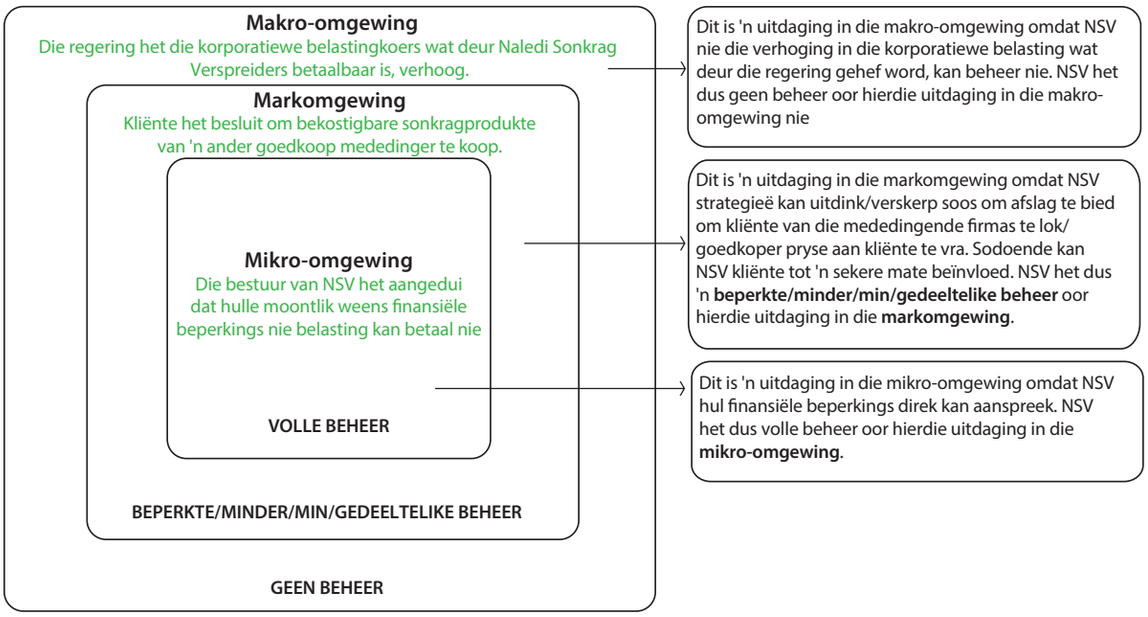
1.1.3 Noem die mate van beheer wat NSV oor ELKE besigheidsomgewing het wat in VRAAG 1.1.2 genoem is. (3)

VOORGESTELDE ANTWOORD

	UITDAGINGS (1.1.1)	BESIGHEIDS-OMGEWINGS (1.1.2)	MATE VAN BEHEER (1.1.3)
1.	Die bestuur van NSV het aangedui dat hulle moontlik weens finansiële beperkings nie belasting kan betaal nie.	Mikro-omgewing	Volle beheer
2.	Kliënte het besluit om bekostigbare sonkragprodukte van 'n ander goedkoop mededinger te koop.	Markomgewing	Beperkte/minder/min/gedeeltelike beheer
3.	Die regering het die korporatiewe belastingkoers wat deur Naledi Sonkrag Verspreiders betaalbaar is, verhoog.	Makro-omgewing	Geen beheer

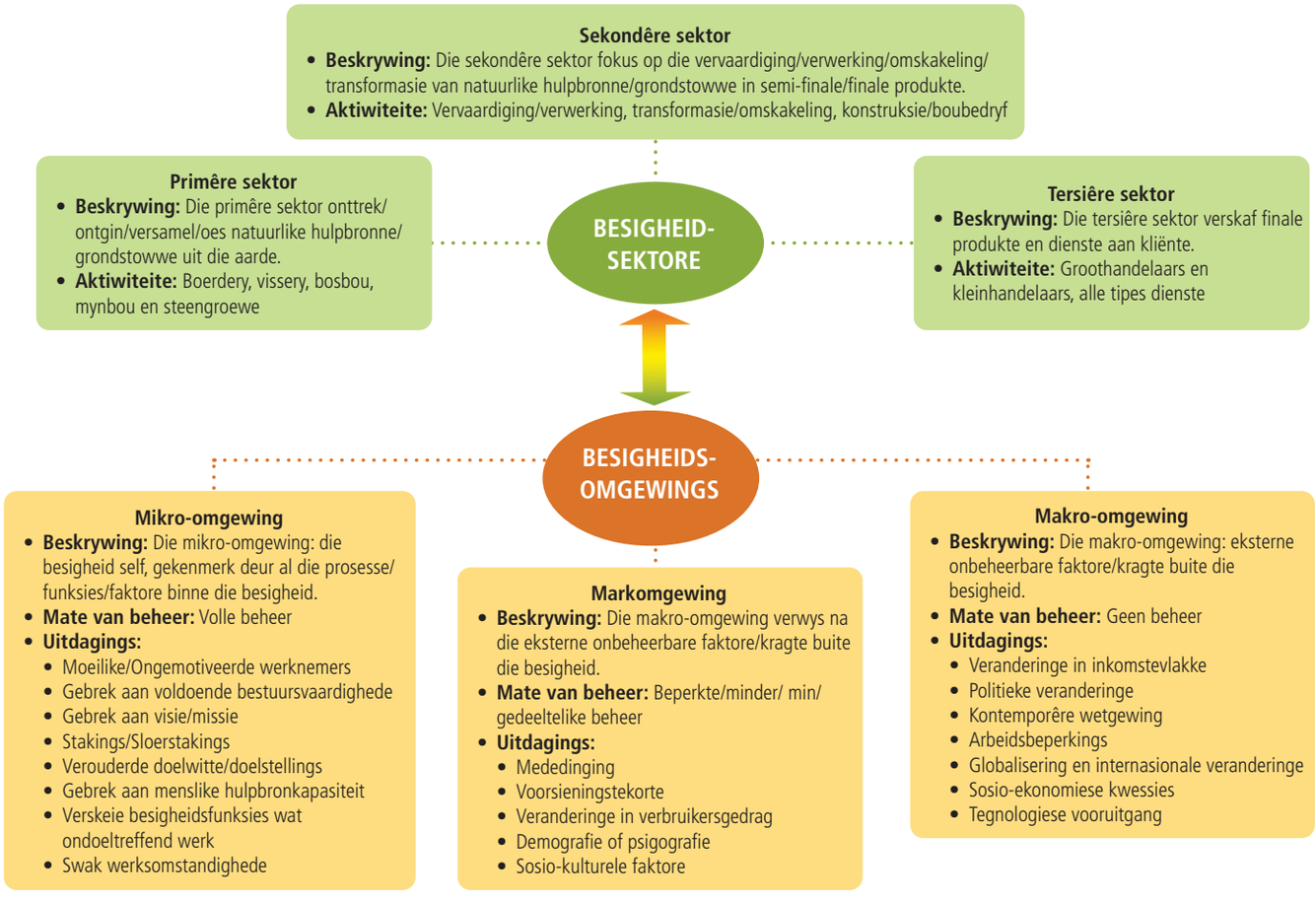
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 163 2022/03/27 23:47:35

Die diagram hieronder is gebaseer op Naledi Sonkrag Verspreiders. Dit is gemik om jou begrip van die uitdagings en mate van beheer wat die besigheid op die drie besigheidsomgewings het, te verbeter.



Breinkaart: Onderwerp 6 – Besigheidsektore en hul omgewings

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerpe te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.

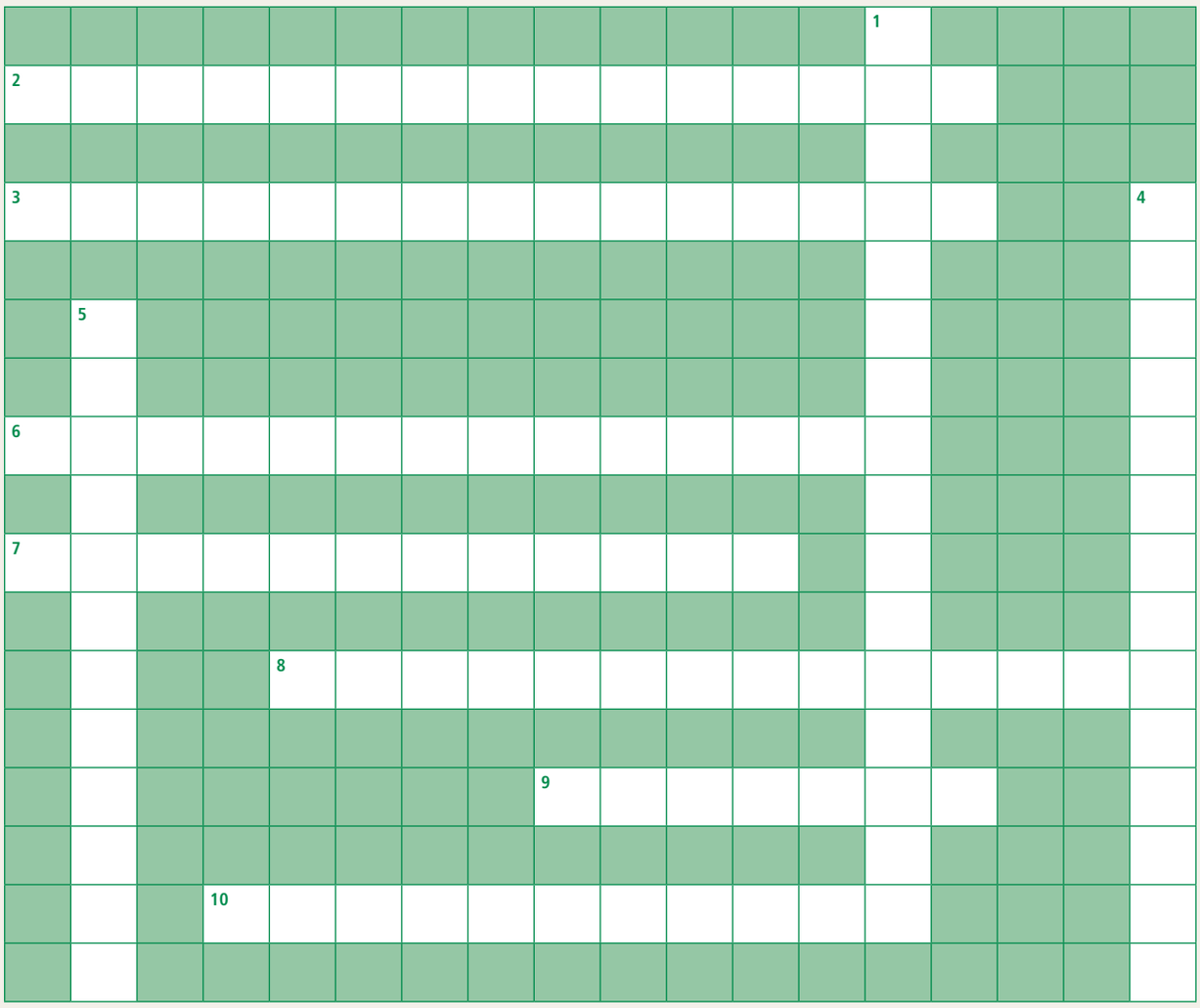


BS GRAAD 12 LB AFR.indb 164 2022/03/27 23:47:35

Konsolidasie

VRAAG 1

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder deur die leidrade te gebruik wat verskaf word.



DWARS

2 Die mate van beheer wat die onderneming oor sy markomgewing het.

3 Hierdie sektor staan algemeen bekend as die dienstesektor.

6 In hierdie sektor word natuurlike hulpbronne versamel en uit die aarde ontgin.

7 Die mate van beheer wat 'n besigheid het oor uitdagings soos ongemotiveerde werknemers en 'n gebrek aan menslike hulpbronne kapasiteit.

8 Die onbeheerbare kragte buite die onderneming word in hierdie eksterne omgewing gevind.

9 Die uitvoering van ontasbare aktiwiteite wat deur die besigheid vereis word wat deur ander besighede verskaf word.

10 Die mate van beheer wat die onderneming oor die makro-omgewing het.

AF

1 Die vervaardiging en transformasie van natuurlike hulpbronne na eindprodukte word in hierdie sektor plaasgevind.

4 Hierdie besigheidsomgewing verwys na die besigheid self, gekenmerk deur alle funksies en prosesse binne die besigheid.

5 Die eksterne besigheidsomgewing wat onmiddellik buite die besigheid is en elemente soos kliënte en mededingers insluit.

(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 165 2022/03/27 23:47:35

Konsolidasie

VRAAG 2

2.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (2.1.1 tot 2.1.5) neer, byvoorbeeld, 2.1.5 D.

2.1.1 Omgewingsagteruitgang wat 'n vermindering in die beskikbaarheid van natuurlike hulpbronne veroorsaak, is 'n uitdaging in die ... omgewing.

A mikro-
B mark-
C makro-
D besigheids-

2.1.2 Die sekondêre sektor bestaan uit aktiwiteite soos …

A steenkoolmynbou.
B infrastruktuurontwikkeling.
C treilvissery.
D veeteelt.

2.1.3 Marco Kapri Loodgieters het volle beheer oor ... as 'n uitdaging in die mikro-omgewing.

A swak werksomstandighede
B veranderinge in verbruikersgedrag
C toename in die aantal mededingers
D veranderinge in inkomstevlakke

2.1.4 Groothandelaars en gasvryheidsdienste kan in die … sektor geklassifiseer word.

A nywerheid-
B primêre
C sekondêre
D tersiêre

2.1.5 Uitdagings in die markomgewing wat deur Oudtshoorn Finansiële Dienste aangespreek moet word, sluit in...

A 'n gebrek aan voldoende bestuursvaardighede.
B demografie en psigografie van verbruikers.
C 'n afname in die beskikbaarheid van krediet in die land.
D hoë vlakke van politieke onstabiliteit.

(5 × 2) (10)

VRAAG 3

3.1 Identifiseer die besigheidsektor wat in ELKE stelling hieronder voorgestel word.

3.1.1 Daar word dikwels na hierdie sektor verwys as die dienstesektor.
3.1.2 Landbouaktiwiteite en steenkoolmynbou vorm deel van hierdie sektor.
3.1.3 Besighede in die kleinhandel nywerheid word in hierdie sektor aangetref.
3.1.4 Motorvervaardiging en skeepsbou kan onder hierdie besigheidsektor geklassifiseer word.

(4 × 2) (8)

3.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

TAUHEER KALAM TEKSTIELE (TKT)

Tauheer Kalam Tekstiele spesialiseer in die vervaardiging van kontemporêre klere vir verskeie kleinhandelswinkels. Daar is tans 'n tekort aan grondstowwe van verskaffers. Die nuwe tegnologiese ontwikkelings van tekstieltoerusting dwing TKT om hul prosesse te verbeter. Die besigheidsdoelwitte word nie voortdurend hersien nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 166 2022/03/27 23:47:35

Konsolidasie

3.2.1 Identifiseer die besigheidsektor waarin TKT bedrywig is. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.2.2 – 3.2.4 te beantwoord.

	UITDAGINGS (3.2.2)	BESIGHEIDS-OMGEWINGS (3.2.3)	MATE VAN BEHEER (3.2.4)
1.			
2.			
3.			

3.2.2 Haal DRIE uitdagings vir TKT uit die scenario hierbo aan. (3)

3.2.3 Klassifiseer TKT se uitdagings volgens die DRIE besigheidsomgewings. (3)

3.2.4 Noem die mate van beheer wat TKT oor ELKE besigheidsomgewing het wat in VRAAG 3.2.3 genoem is. (3)

3.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

FYNBOS SKOONHEIDSTERAPEUTE (FST)

Fynbos Skoonheidsterapeute bied unieke skoonheidsterapie dienste aan hul kliënte. FST koop hul voorraad by Welstand Velsorg (WV), 'n plaaslike produsent van natuurlike velsorg produkte. WV koop hul grondstowwe by Noluntu Boerdery wat fynbos blomme kweek en onttrek.

Identifiseer die DRIE besigheidsektore wat in die scenario hierbo van toepassing is. Ondersteun jou antwoord deur uit die scenario aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.3 te beantwoord.

BESIGHEIDSEKTOR	AANHALING
1.	
2.	
3.	

(9)

[29]

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 167 2022/03/27 23:47:35

KWARTAAL 2

7 Gehalte van prestasie

ONDERWERP OORSIG

Eenheid 7.1 Gehalte en gehalte-konsepte
Eenheid 7.2 Totale Gehaltebeheer (TGB)

QR-KODE

Kyk na die video vir meer inligting en 'n oorsig van prestasiegehalte.

https://www.youtube.com/watch?v=wKYnZYJi-4A4&list=PLpEujd_oz5b-PuRzNqyJJEq6mnbqxVpZtK

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Definieer die volgende konsepte:
  - gehalte
  - gehaltebeheer
  - gehalteversekering
  - gehaltebestuur
  - gehalteprestasie
  - gehaltebestuurstelsels
- Verduidelik/Onderskei tussen gehaltebeheer en gehalteversekering.
- Verduidelik/Onderskei tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie.
- Verduidelik/Bespreek die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.
- Verduidelik/Bespreek hoe die gehalte van prestasie tot die sukses of mislukking van elke besigheidsfunksie kan bydra.
- Beskryf kortliks die gehalte-aanwysers vir elke besigheidsfunksie.
- Brei uit oor die betekenis van TGB.
- Definieer/Identifiseer die volgende TGB-elemente van gegewe scenario's/stellings:
  - Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/ Onderwys en opleiding
  - Totale kliënte-tevredenheid
  - Voldoende finansiering en kapasiteit
  - Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels
  - Monitering en evaluering van gehalteprosesse
- Verduidelik/Bespreek/Ontleed/Evalueer die impak van die TGB-elemente op groot besighede.
- Verduidelik hoe besighede die 'BDKH'-model/siklus kan toepas om gehalte van produkte te verbeter.
- Verduidelik die rol/belangrikheid van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels.
- Verduidelik/Bespreek die impak van TGB indien besighede dit swak implementeer.
- Verduidelik/Stel voor/ Beveel maniere aan waarop TGB 'n impak op die vermindering van die koste van gehalte kan hê.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 168 2022/03/27 23:47:36

Kernbegrippe

- **Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/Onderwys en opleiding:** die verbintenis van die besigheid om deel te neem aan die deurlopende vaardigheidsontwikkeling/-Onderwys en opleiding van al die werknemers op alle vlakke binne die besigheid.
- **Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels:** die vermoë en toewyding van die besigheid om deurlopende verbetering van prosesse en stelsels na te streef, uit te voer en te bereik.
- **Gehalte/Kwaliteit:** die vermoë van 'n produk of diens om spesifieke behoeftes van verbruikers te bevredig.
- **Gehaltebeheer:** 'n stelsel wat verseker dat daar aan die verlangde gehalte voldoen word deur die finale produk te inspekteer om te verseker dat dit aan die vereiste standaarde voldoen.
- **Gehaltebeheerstelsels:** 'n gehaltebeheerstelsel is 'n raamwerk wat 'n besigheid gebruik om sleutel-prosesse in die organisasie te bestuur.
- **Gehaltebestuur:** die proses van die bestuur van alle aktiwiteite wat nodig is om te verseker dat 'n besigheid produkte of dienste van konstant hoë standaarde produseer.
- **Gehalteprestasie:** die totale prestasie van elke afdeling gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.
- **Gehaltesirkels:** 'n groep werknemers met 'n verskeidenheid vaardighede en ondervinding wat saamkom om probleme op te los wat verband hou met gehalte en om verbeterings te implementeer.
- **Gehalteversekering:** kontrole wat tydens en na die produksieproses uitgevoer word.
- **Monitering en evaluering van gehalteprosesse:** die effektiewe implementering van TGB vereis monitering en evaluering van kwaliteit prosesse deur die hele besigheid.
- **Standaarde:** die tegniese spesifikasies en kriteria wat in die vlak van gehalte van goedere en dienste weerspieël word.
- **Totale Gehaltebestuur (TGB):** 'n geïntegreerde stelsel, metodologie of proses wat regdeur die organisasie toegepas word, wat help om gehalte produkte en dienste aan kliënte te verskaf.
- **Totale kliënte-tevredenheid:** die vermoë en toewyding van die besigheid om totale kliënte-tevredenheid te bereik.
- **Voldoende finansiering en kapasiteit:** die vermoë van die besigheid om voldoende finansiering en kapasiteit vir alle operasionele vereistes te verskaf of te verkry in die strewe om TGB effektief te implementeer.

Inleiding

In Graad 10 het ons van die agt besigheidsfunksies, die betekenis van gehalte, gehaltebeheer en gehalteversekering geleer. Daar is van jou verwag om tussen gehaltebeheer en gehalteversekering te onderskei, en die belangrikheid van gehalte vir besighede te bespreek. Jy moes ook verduidelik hoe gehalte verband hou met die menslike hulpbronfunksie, administrasiefunksie, finansiële funksie en algemene bestuursfunksie. 'n Breedvoerige beskrywing van die verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering is in Graad 11 bespreek. Jy het ook oor die belangrikheid van gehaltesirkels en die betekenis van Totale Gehaltebestuur (TGB) geleer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 169 2022/03/27 23:47:36

Eenheid 7.1 Gehalte en gehalte-konsepte

Inleiding tot gehalte

Die hoofdoel van besighede is om wins te maksimeer deur die verskaffing van produkte en dienste van hoë gehalte. Dit is belangrik dat besighede verskeie gehalte-konsepte implementeer om kliënte te behou, winsgewendheid te verhoog en volhoubaar te bly.

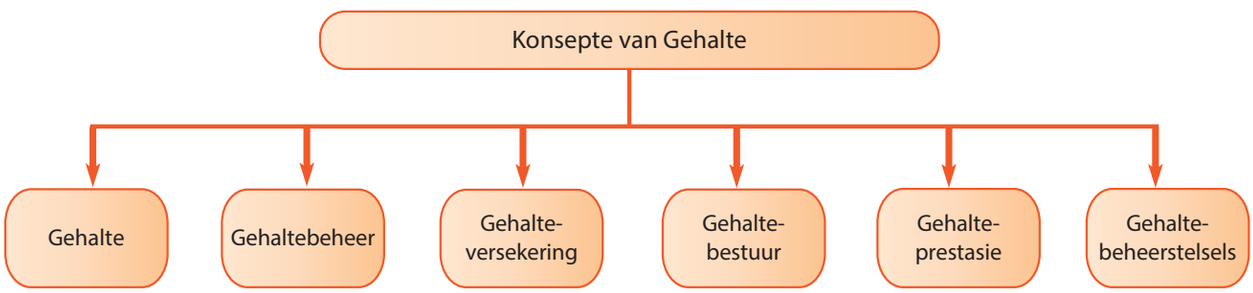
Wenk

Maak seker dat jy 'n goeie konseptuele begrip van die VYF konsepte van gehalte het, aangesien dit jou in staat sal stel om die sub-onderwerpe wat volg te verstaan.

In die strewe om gehalte te verseker en te verbeter, moet 'n besigheid die behoeftes en begeertes van die kliënte en die mate waarin die besigheid aan hierdie behoeftes en begeertes voldoen, in ag neem. Besighede wat die gehalte van hul produkte verbeter, is finansieel volhoubaar en het 'n groter aandeel van die mark.

Definisies van gehalte-konsepte

Die verskillende konsepte van gehalte word in diagram hieronder geïllustreer.



Kom ons kyk na elkeen meer breedvoerig.

Neem kennis

Die volgende woorde kan uitruilbaar gebruik word:

Gehalte	OF	Kwaliteit
Gehaltebeheer	OF	Kwaliteitbeheer
Gehalteversekering	OF	Kwaliteitversekering
Gehaltebestuur	OF	Kwaliteitbestuur
Gehalteprestasie	OF	Kwaliteitprestasie
Gehaltebestuurstelsels	OF	Kwaliteitbestuurstelsels

Wanneer die woorde gehalte of kwaliteit gebruik word, is dit belangrik om EEN daarvan regdeur jou bespreking te gebruik, vir die doel van konsekwentheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 170 2022/03/27 23:47:37

Gehalte

- Gehalte is die vermoë van 'n produk of diens om die spesifieke behoeftes van verbruikers te bevredig.
- Dit word gemeet aan spesifieke kriteria soos fisiese voorkoms, betroubaarheid, duursaamheid, volhoubaarheid en naverkoopdiens.
- Die doeltreffendheid van dienste en die vermoë om 'n effektiewe uitkoms te verskaf sonder te veel vertragings.

Gehaltebeheer

- 'n Stelsel wat verseker dat daar aan die verlangde gehalte voldoen word deur die finale produk te inspekteer om te verseker dat dit aan die vereiste standaarde voldoen.
- Sluit in die stel van teikens, meting van prestasie en die neem van regstellende maatreëls.
- Nagaan van grondstowwe, werknemers, masjinerie, vakmanskap, produksie en prosesse om te verseker dat hoë gehaltestandaarde gehandhaaf word.

Gehalteversekering

- Kontroles word uitgevoer tydens en na die produksieproses.
- Verseker dat daar in elke stadium van die proses aan vereiste standaarde voldoen is.
- Prosesse word ingestel om te verseker dat die gehalte van produkte of dienste en stelsels voldoen aan voorafbepaalde standaarde met minimale defekte, vertragings en tekortkominge.
- Maak seker dat elke proses daarop gemik is om die produk die 'eerste keer reg te kry' en doelgerig en aktief te voorkom dat foute gebeur.

Gehaltebestuur

- Die proses om alle aktiwiteite te bestuur wat nodig is om te verseker dat 'n besigheid produkte en dienste van konsekwent hoë standaarde produseer.
- Verwys na tegnieke en instrumente wat gebruik word om die gehalte van 'n produk te ontwerp en verbeter.
- Kan gebruik word vir aanspreeklikheid binne elk van die besigheidsfunksies.
- Gemik om te verseker dat die gehalte van produkte en dienste konsekwent is./Fokus op die middele om konsekwentheid te bereik.

Gehaltеprestasie

- Die totale prestasie van elke afdeling word gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.
- Kan verkry of bereik word as alle afdelings saamwerk na dieselfde gehaltestandaarde.
- Gehalte word gemeet deur fisiese produk en statistiese uitset van prosesse, opnames van die gebruikers en/of kopers en verbruikers van produkte en dienste.

Gehaltebestuurstelsels

- 'n Gehaltebestuurstelsel is 'n raamwerk wat 'n besigheid gebruik om sleutel-organisasieprosesse te bestuur.
- Dit is 'n geformaliseerde stelsel wat prosedures, prosesse en verantwoordelikhede dokumenteer vir die bereiking van gehaltebeleid en -doelwitte.
- Koördineer en Rig organisasie-aktiwiteite om aan kliënte-/regulatoriese vereistes te voldoen en die doeltreffendheid en akkuraatheid daarvan op 'n deurlopende basis te verbeter.
- Dit word uitgedruk as organisatoriese doelwitte, aspirasies, prosesse, beleid, gedokumenteerde inligting en hulpbronne wat nodig is om gehaltestandaarde in die besigheid te implementeer en te handhaaf.

Wenk

Gehaltebeheer is die begin van die gehaltebeheerproses. Verwys na kolpunte 2 en 3 aan die linkerkant.

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor gehaltekonsepte.

https://www.youtube.com/watch?v=Xslaf-Baj9j8&list=PLpEujd_oz5b-PuRzNqyJJEq6mnbqxVpZt-K&index=2

Wenk

Gehaltеprestasie kan nie sonder gehaltebestuur plaasvind nie aangesien bestuur 'n leiding moet neem in die daarstelling van gehaltestandaarde vir ELKE besigheidsfunksie.

Wenk

Gehaltebestuurstelsels inkorporeer die implementering van die bogenoemde VYF gehaltekonsepte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 171 2022/03/27 23:47:37

Wenk

Maak seker dat jy kan onderskei tussen gehaltebeheer en gehalteversekering. Die verskille hoef nie in 'n tabel te wees nie, maar die verskille moet duidelik wees.

Die verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering

Neem kennis

Neem kennis van die tweede kolpunt onder gehalteversekering, aangesien hierdie feit in eenheid 7.2 onder TGB herhaal sal word.

Gehaltebeheer	Gehalteversekering
• Stelsel wat verseker dat die verlangde gehalte verkry word deur die finale produk te inspekteer.	• Kontroles wat tydens en na die produksieproses uitgevoer word.
• Verseker dat voltooide produkte aan die vereiste standaarde voldoen.	• Verseker dat daar in elke stadium van die proses aan vereiste standaarde voldoen is.
• Sluit in die stel van teikens en meting van prestasie en om regstellende maatreëls te neem.	• Die inbou van gehalte in teenstelling met kontrolering vir gehalte.

Wenk

Beide gehaltebeheer en gehalteversekering handel oor produk-inspeksie en hulle is albei daarop gemik om die vereiste standaarde te bereik.

Neem kennis van die volgende sleutelwoorde wat jou in staat sal stel om die verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering te verduidelik.

Gehaltebeheer	Gehalteversekering
• Finale produk • Verlangde gehalte • Teikens	• Tydens en na • Vereiste standaarde • Inbou'

Die verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie

Wenk

Maak seker dat jy tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie kan onderskei. Die verskille hoef nie in 'n tabel te wees nie, maar die verskille moet duidelik wees.

Gehaltebestuur	Gehalteprestasie
• Tegnieke, instrumente en metodes wat gebruik word om die gehalte van 'n produk te bepaal of te verbeter.	• Die totale prestasie van elke afdeling word gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.
• Kan gebruik word vir aanspreeklikheid binne elk van die besigheidsfunksies.	• Kan verkry word as alle afdelings saamwerk na dieselfde gehaltestandaarde.
• Gemik om te verseker dat die gehalte van produkte of dienste konsekwent is./Fokus op die middele om konsekwentheid te bereik.	• Gehalte word gemeet deur fisiese produk/statistiese uitset van prosesse, opnames van die gebruikers en/of kopers en verbruikers van produkte of dienste.

Wenk

Gehaltebestuur word gedoen deur topbestuur wat verantwoordelik is vir die ontwerp van tegnieke en instrumente wat deur verskillende afdelings gebruik sal word. Elke afdeling gebruik die tegnieke en hulpmiddels as riglyne oor hoe hulle die gehalte van hul produkte of dienste kan verbeter. Verder lei die tegnieke en instrumente afdelings oor die verwagte gehalte produkte wat geproduseer moet word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 172 2022/03/27 23:47:37

Aktiwiteit 7.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MUNDLE BOTTELERING (MB)

Mundle Bottelering het nuwe metodes en tegnieke ontwikkel om die gehalte van hul produkte te verbeter. MB verseker dat al hul prosesse hulle in staat stel om die produk die eerste keer reg te kry om te verhoed dat foute gebeur.

1.1.1 Identifiseer TWEE gehaltekonsepte wat deur MB toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

KONSEP VAN GEHALTE	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.2 Brei uit oor die betekenis van TWEE ander gehaltekonsepte. (6)
[12]

Die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel

- Doeltreffende kliëntediens word gelewer, wat lei tot verhoogde kliënte-tevredenheid.
- Tyd en organisatoriese hulpbronne soos finansies, grondstowwe en arbeid word doeltreffend gebruik.
- Produktiwiteit verhoog deur behoorlike en effektiewe tydsbestuur, en die gebruik van hulpbronne van hoë gehalte.
- Produkte en dienste word voortdurend verbeter, wat lei tot verhoogde vlakke van kliënt-tevredenheid.
- Verhoog die vermoë van die besigheid om hul visie, missie en doelwitte te bereik.
- Die besigheid het 'n / verbeter sy mededingende voordeel bo sy mededingers.
- Gereelde opleiding sal die gehalte van werknemers se vaardighede, kennis en bevoegdhede voortdurend verbeter.
- Werkgewers en werknemers sal 'n gesonde werksverhouding hê wat gelukkige en produktiewe werkers tot gevolg het./Verbeter die werknemer se moraal en produktiwiteit binne die besighede.
- Verhoogde markaandeel en meer kliënte verbeter winsgewendheid.
- Verbeter besigheidsbeeld aangesien daar minder defekte en terugsendings is.
- Verbeter die finansiële volhoubaarheid van die besigheid aangesien kliënte behou word.

Het jy geweet

'n Goeie gehaltebestuurstelsel bevoordeel nie net die besigheid nie. Werknemers en kliënte geniet ook hierdie voordele. Stem jy saam? Bevestig hierdie vraag deur te verwys na die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel aan die linkerkant.

Wenk

Besighede wat die gehaltekonsepte korrek implementeer, sal die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel kan geniet.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 173 2022/03/27 23:47:37

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.

https://www.youtube.com/watch?v=Lp75Uw-p92rA&list=PLpEujd_oz5b-PuRzNqyJJEq6mnbqxVpZt-K&index=4

Wenk

Alle gehalte-aanwysers wys wat ELKE besigheidsfunksie moet doen om gehalte te behaal.

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor die gehalte-aanwysers van elke besigheidsfunksie.

https://www.youtube.com/watch?v=PkTmaJe50r4

Aktiwiteit 7.2 Klaswerk/Huiswerk

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ANDRIES INGENIEURSWESE (AI)

Gereelde opleiding word by Andries Ingenieurswese gedoen, wat die gehalte van hul werknemers se vaardighede voortdurend verbeter. Die bestuur het 'n strategiese beplanningsvergadering gereël. AI is trots daarop om doeltreffende kliëntediens te lewer om die vlak van kliënt-tevredenheid te verhoog. Werknemers is betrokke by die strategiese beplanningsvergaderings van AI.

1.1.1 Haal TWEE voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel uit die scenario hierbo aan. (2)

1.1.2 Gee raad aan die bestuur van AI oor ander voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel. (8)

[10]

Gehalte van prestasie/Gehalte-aanwysers van elke besigheidsfunksie

Die gehalte van prestasie in elke besigheidsfunksie beïnvloed direk die mate waarin die besigheid gehalte regdeur die besigheid kan bereik. Elke besigheid behoort die gehalte-aanwysers te ken wat nodig is om aan verwagtinge te voldoen en dit moet aan alle werknemers in verskeie afdelings gekommunikeer word. Jy word weereens daaraan herinner dat jy in Graad 10 van die betekenis van verskillende besigheidsfunksies geleer het. In Graad 12 fokus ons op hoe elke besigheidsfunksie tot die sukses van die besigheid kan bydra . Die bydra van elke besigheidsfunksie tot die sukses van die besigheid staan ook bekend as gehalte-aanwysers.

Wenk

Maak seker dat jy hierdie afdeling baie goed bemeester. Dit sal jou in staat stel om die volgende vrae te beantwoord:

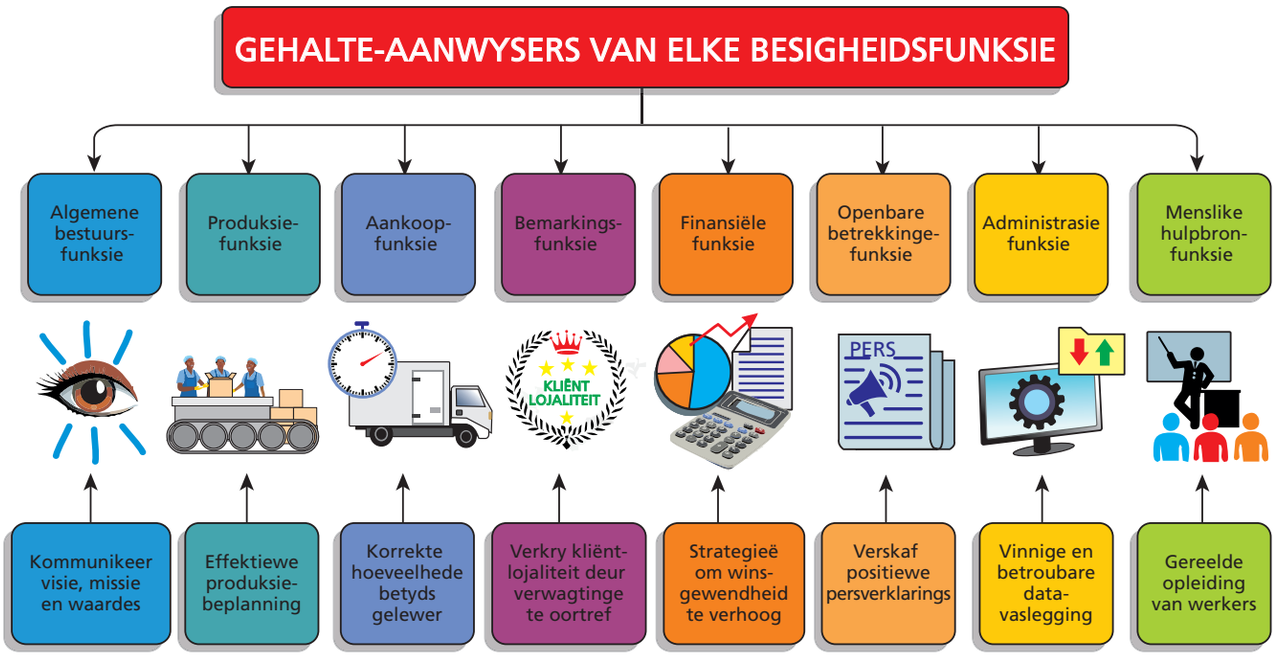
- Identifiseer enige besigheidsfunksie uit gegewe scenario's of stellings.
- Verduidelik hoe die gehalte van prestasie van ELKE besigheidsfunksie tot die sukses van 'n besigheid kan bydra.
- Stel die gehalte-aanwysers van ELKE besigheidsfunksie voor.

LET WEL

Dit beteken dat jy geassesseer kan word op óf **gehalte van prestasie** van besigheidsfunksies óf **gehalte-aanwysers** van besigheidsfunksies, maar die antwoord is DIESELFDE.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 174 2022/03/27 23:47:38

Die gehalte-aanwysers van elke besigheidsfunksie word in die diagram hieronder geïllustreer.



Kom ons kyk meer breedvoerig na elkeen.

Algemene bestuursfunksie

Die bydrae van die algemene bestuursfunksie tot die sukses van 'n besigheid/ Gehalte-aanwysers van die algemene bestuursfunksie

- Ontwikkel, implementeer, monitor en hou effektiewe strategiese planne in stand.
- Doeltreffende organisasie en toewysing van besigheid- of organisatoriese hulpbronne om voorsiening te maak vir die bereiking van kort- en langtermynplanne.
- Gestruktureerde standaarde en norme moet in plek wees sodat beheermeganismes geïmplementeer kan word.
- Effektiewe kommunikering van 'n gedeelde visie, missie en waardes.
- Stel rigting en stel prioriteite vir hul besigheid.
- Lei deur 'n voorbeeld te stel van die gedrag wat van werknemers verwag word ten opsigte van etiek, professionalisme, produktiwiteit en werksetiek.
- Verseker dat alle afdelings van die besigheid hul spertye en teikens behaal en sodoende hul doelwitte bereik.

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor hoe die gehalte van prestasie tot die sukses en/of mislukking van elke besigheidsfunksie kan bydra.

https://www.youtube.com/watch?v=Yz4pCrH_V5A&list=PLpEujd_oz5b-PuRzNqyJJEq6mnbqxVpZt-K&index=4

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 175 2022/03/27 23:47:38

Produksiefunksie

Die bydrae van die produksiefunksie tot die sukses van 'n besigheid/Gehalte-aanwysers van die produksiefunksie

- Die produksiebestuurder moet produkte en dienste van hoë gehalte volgens spesifikasies verskaf en verseker.
- Die produksie of bedryfsprosesse van 'n besigheid word gedoen deur behoorlike en effektiewe produksiebeplanning en -beheer.
- Die produksiebestuurder moet daarna streef om produkte teen die laagste moontlike koste te produseer om maksimum wins te verseker.
- Die produksiebestuurder moet die rolle en verantwoordelikhede aan die produksiewerkers kommunikeer.
- Produkte voldoen aan kliënte se vereistes deur veilig, betroubaar en duursaam te wees.
- Moniteer prosesse en vind/bepaal die kern-oorsake van produksieprobleme.
- Implementeer gehaltebeheerstelsels om te verseker dat gehalte produkte konsekwent geproduseer word.

Aankoopfunksie

Die bydrae van die aankoopfunksie tot die sukses van 'n besigheid/Gehalte-aanwysers van die aankoopfunksie

- Koop grondstowwe in grootmaat teen laer pryse.
- Verseker vereiste hoeveelhede word op die regte tyd en plek afgelewer.
- Kies betroubare verskaffers wat die beste gehalte grondstowwe of kapitaalgoedere teen billike pryse lewer.
- Plaas bestellings betyds en verseker gereelde opvolg sodat goedere betyds afgelewer word.
- Effektiewe koördinering tussen aankoop- en produksieafdelings sodat aankooppersoneel die vereistes van die produksieproses verstaan.
- Implementering en instandhouding van voorraadbeheerstelsels om die sekuriteit van voorraad te verseker.
- Die vestiging van goeie professionele verhoudings met verskaffers, sodat hulle in lyn is met die visie, missie en waardes van die besigheid.

Wenk

Daar is 'n verband tussen die produksiefunksie en die aankoopfunksie. Die produksiefunksie is afhanklik van die aankoopfunksie vir die korrekte verskaffing van grondstowwe, ens..

Bemarkingsfunksie

Die bydrae van die bemarkingsfunksie tot die sukses van 'n besigheid/Gehalte-aanwysers van die bemarkingsfunksie

- Verkry 'n groter markaandeel deur goeie, effektiewe en doeltreffende kliëntediens.
- Verkry kliënte se lojaliteit deur aan hul behoeftes en begeertes te voldoen of te oortref en positiewe verhoudings te bou.
- Hou by etiese advertensie-praktyke wanneer produkte of dienste bevorder word.
- Identifiseer mededingende voordeel, gapings in die mark en doen gereelde marknavorsing.
- Onderskei besigheid se produkte van dié van sy mededingers om die teikenmark en winsgewendheid te verhoog.
- Gebruik verskillende prystegnieke soos promosiepryse, penetrasiepryse, ensovoorts, om 'n mededingende voordeel te verseker.
- Gebruik aggressiewe advertensieveldtogte om markaandeel te behou.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 176 2022/03/27 23:47:38

Finansiële funksie

Die bydrae van die finansiële funksie tot die sukses van 'n besigheid/Gehalte-aanwysers van die finansiële funksie

- Ontleed/pas toe/Ontdek/Implementeer strategieë om winsgewendheid te verhoog.
- Verkry kapitaal vanaf die mees geskikte, beskikbare en betroubare bronne.
- Onderhandel beter rentekoerse om die finansiële koste laag te hou en om finansiële koste te verminder.
- Stel begrotings korrek op, en implementeer dit om voldoende toepassing van monetêre hulpbronne te verseker.
- Hou finansiële rekords gereeld op datum om tydige en akkurate belastingbetalings te verseker.
- Implementeer finansiële beheermaatreëls, stelsels en prosesse om bedrog te voorkom.
- Implementeer 'n kredietverlening- en skuldinvorderingsbeleid om kontantvloei te monitor.

Openbare betrekkinge-funksie

Die bydrae van die openbare betrekkinge-funksie tot die sukses van 'n besigheid/Gehalte-aanwysers van die openbare betrekkinge-funksie

- Pak negatiewe publisiteit vinnig en onmiddellik om die impak van negatiewe publisiteit te verminder.
- Verskaf gereelde en positiewe persverklarings.
- Implementeer volhoubare programme vir korporatiewe maatskaplike investering (KMI).
- Verskaf goeie uitslae van en positiewe terugvoer van openbare opnames oor die besigheidsbeeld.
- Hoë standaarde van interne publisiteit en voorkoms van geboue en professionele telefoonetiket, ensovoorts.
- Lewer gehalte produkte en dienste wat die handelsmerk en beeld by kern-belanghebbendes, kliënte, verskaffers, regering en diensverskaffers bevorder.
- Voldoening aan onlangse wetgewing, byvoorbeeld, BBSEB-nakoming en implementering van diensbillikheidsplanne, ensovoorts.

Administrasie funksie

Die bydrae van die administrasie funksie tot die sukses van 'n besigheid/ Gehalte-aanwysers van die administrasie funksie

- Vinnige en betroubare datavaslegging en verwerkingstelsels.
- Stel betroubare inligting betyds aan bestuur beskikbaar.
- Stel relevante inligting beskikbaar vir vinnige besluitneming.
- Doeltreffende en effektiewe gebruik van moderne en bygewerkte tegnologie.
- Alle dokumentasie word netjies en ordelik op 'n veilige plek bewaar.
- Maklik om inligting en dokumentasie te herroep en vind.
- Finansiële dokumente word op datum gehou en akkuraat aangeteken.

Menslike hulpbronfunksie

Die bydrae van die menslike hulpbronfunksie tot die sukses van 'n besigheid/ Gehalte-aanwysers van die menslike hulpbronfunksie

- Verseker die korrekte implementering en toepassing van 'n effektiewe werwingsbeleid om die beste kandidate na die besigheid te lok.
- Verseker billike en gelyke keuringsprosesse wat in lyn is met verskeie wetgewende vereistes.
- Billike vergoedingspakkette in lyn met die nywerheid.
- Verseker voldoende, opgedateerde, deurlopende en gereelde opleiding van werknemers om hul vaardighede, kennis, vermoëns en bevoegdhede te verbeter.
- Bied prestasie-aansporings vir personeel om produktiwiteit te verbeter.
- Gesonde en positiewe verhoudings met werknemers verbeter werknemersmoraal.
- Lae werknemeromset en hoë **werknemerbehoudskoerse** in die besigheid.

Wenk

Maak seker dat jy nie die gehalte-aanwysers van die bemarkingsfunksie met die openbare betrekkinge-funksie verwar nie. Die openbare betrekkinge-funksie gaan oor die bevordering van die beeld van die besigheid as geheel. Terwyl die bemarkingsfunksie daaroor gaan om die verkope van produkte en dienste te bevorder en meer kliënte te lok.

Daarom fokus openbare betrekkinge op die besigheid en bemarking fokus op die produk om sodoende markaandeel te vergroot.

Nuwe woorde

werknemerbehoudskoerse
die koers waarteen die besigheid hul werknemers kan behou.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 177 2022/03/27 23:47:38

Aktiwiteit 7.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MOPELI BEDRYWE (MB)

Mopeli Bedrywe bied prestasie-aansporings aan alle werknemers om produktiwiteit te verbeter. Sam plaas bestellings betyds en verseker gereelde opvolging met verskaffers. Thandi verseker dat akkurate belastingbetalings betyds ingedien word. Johan is versoek om die beeld van MB aan verskeie belanghebbendes te bevorder.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

GEHALTE-AANWYSERS (1.1.1)	BESIGHEIDSFUNKSIES (1.1.2)
1.	
2.	
3.	
4.	

1.1.1 Haal VIER gehalte-aanwysers van die besigheidsfunksies uit die scenario hierbo aan. (4)

1.1.2 Klassifiseer ELKE gehalte-aanwyser wat in VRAAG 1.1.1 aangehaal word volgens die relevante besigheidsfunksie. (8)

1.1.3 Verduidelik die gehalte-aanwysers van enige TWEE ander besigheidsfunksies. (6)

[18]

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor Totale Gehaltebestuur (TGB).

https://www.youtube.com/watch?v=6D5lc-qv7Z6w&list=PLpEujd_oz5b-PuRzNqyJJEq6mnbqxVpZt-K&index=5

Eenheid 7.2 Totale Gehaltebestuur (TGB)

Besighede gebruik TGB om kliëntediens en die voorsieningskettingbestuur te reguleer of te verbeter en om te verseker dat alle werknemers voldoende opgelei is. Die fokus van TGB is dus 'n multi-dimensionele benadering wat regdeur die besigheid op alle vlakke plaasvind, om die gehalte van die produkte en dienste te verbeter, deur die voortdurende verbetering van interne praktyke.

Totale Gehaltebestuur (TGB) is 'n gestruktureerde en funksionele benadering tot algehele besigheidsbestuur. Dit is 'n voortdurende en deurlopende proses om foute op te spoor, verminder en uit te skakel. Alle besighede streef daarna om die produkte die eerste keer reg te kry en die behoeftes van die kliënte bo verwagting te bevredig. Dit kan bereik word deur TGB te implementeer.

TGB kan suksesvol bereik en geïmplementeer word deur alle gehalte-verwante funksies, prosesse en prosedures effektief deur die hele besigheid te integreer. TGB stel alle werknemers en eenhede betrokke by die verskillende besigheidsprosesse in staat om verantwoordelik gehou te word vir die gehalte van die produkte en dienste.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 178 2022/03/27 23:47:38

SCENARIO OOR TGB

Kan jy aan enige voorbeeld dink wat TGB uitbeeld? Oorweeg die volgende scenario.

Sodra Buhle die restaurant binnegekom het, het die kelnerin hom met 'n vriendelike groet verwelkom en na sy sitplek begelei. Die atmosfeer in die restaurant was besonder gepas, aangesien die sagte agtergrondmusiek die netheid van die instansie aangevul het. Die kundige kelnerin het aanbevelings gemaak vir 'n maaltydkeuse. Terwyl hy vir sy kos gewag het, het Buhle die toilet gebruik wat goed onderhou en skoon was. Buhle se ete was uitstekend, smaaklik en vars. Hy is bereid om die rekening van R200 vir die ete te betaal en het 'n fooitjie aan die kelnerin gegee omdat hy bo sy verwagtinge tevrede was.

LET WEL

Die doel van die scenario aan die linkerkant is om die betekenis van TGB te illustreer ten opsigte van die voldoening aan die tevredenheid van kliënte bo verwagting. TGB gaan nie net oor die produk nie, maar sluit alle aspekte van die besigheid in..

Die betekenis van TGB

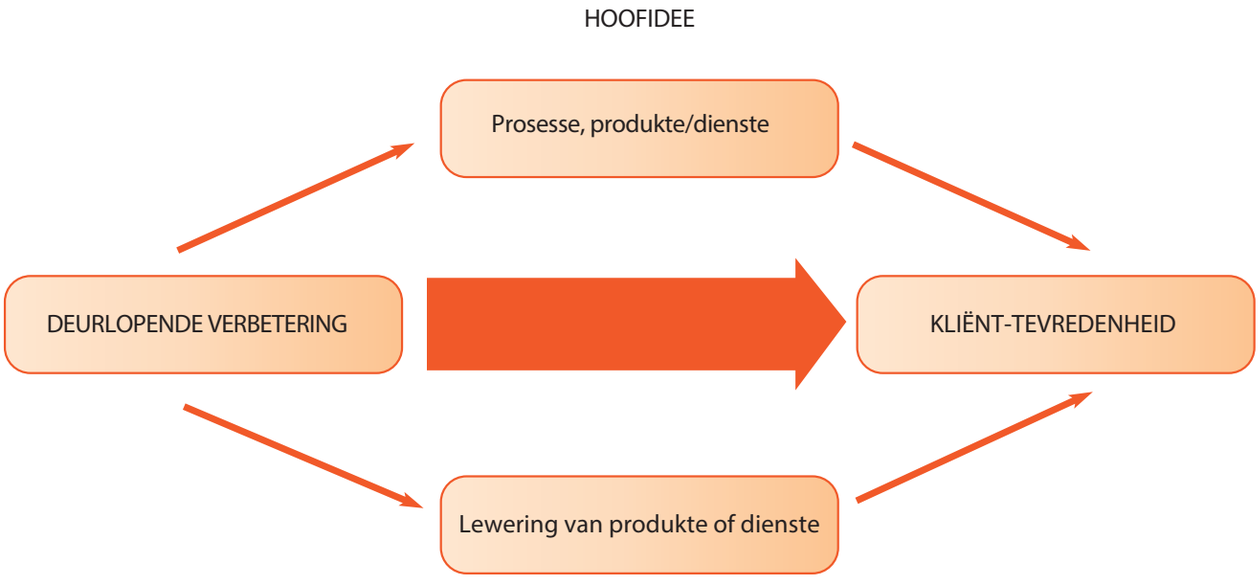
- TGB is 'n geïntegreerde stelsel, metodologie of proses wat regdeur 'n organisasie toegepas word. Dit stel besighede in staat om gehalte produkte en dienste vir kliënte te ontwerp, produseer of verskaf.
- Dit het 'n gedagterevolusie by die bestuur tot gevolg, aangesien die hele besigheid en alle besigheidsaktiwiteite met 'n kliënt-oriëntasie bedryf word.
- TGB stel besighede in staat om voortdurend en deurlopend op die lewering van produkte en dienste te verbeter om die behoeftes van kliënte te bevredig.
- Die bestuur verseker dat elke werknemer verantwoordelik en verantwoordbaar is vir die gehalte van hul werk en optredes.

Nuwe woorde

metodologie n sistematiese en opeenvolgende proses om 'n bepaalde aktiwiteit uit te voer

gedagterevolusie 'n beduidende verandering of transformasie van bestaande idees, persepsies en oortuigings en die effektiewe toepassing daarvan

TQM gaan oor deurlopende verbetering soos geïllustreer in die diagram hieronder.



Besighede kan totale gehaltebestuur bereik deur die implementering van die VYF TGB-elemente wat in die diagram op die volgende bladsy geïllustreer word. Jou aandag word gevestig op die eerste TWEE TGB-elemente wat die woord "deurlopende" beklemtoon. Dit ondersteun die diagram hierbo.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 179 2022/03/27 23:47:39

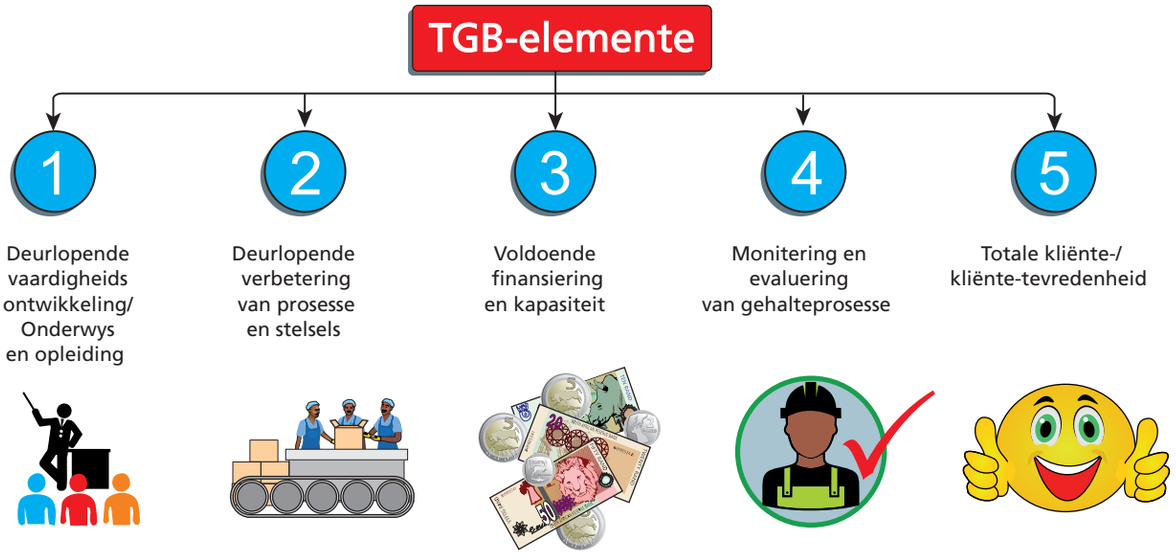
TGB-elemente

WENK

Maak seker dat jy die VYF TGB-elemente baie goed ken. Dit sal jou in staat stel om die volgende vrae te beantwoord:

- Identifiseer die verskillende TGB-elemente uit verskillende scenario's of stellings.
- Definieer of Beskryf die verskillende TGB-elemente.

Die TGB-elemente word in die diagram hieronder geïllustreer.



Neem kennis

Bykomende feite word vir elke TGB-element hieronder verskaf om jou begrip, betekenis en interpretasie van hierdie TGB-elemente te verbeter.

Wenk

Maak seker dat jy 'n daadwerklike poging aanwend om hierdie TGB-elemente aan te leer, aangesien dit nie geparafraseer of herbewoord kan word nie. Byvoorbeeld: Jy moet sê: 'Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels'. Vermy die herbewoording of herformulering van elke TGB-element aangesien geen punte vir hierdie fout toegeken sal word nie.

Kom ons kyk meer breedvoerig na elkeen.

Wenk

Om aan die veilige kant te wees, ken BEIDE die positiewe en negatiewe impak van die VYF TGB-elemente aangesien enige een geassesseer kan word. Die impak van die TGB-elemente op groot besighede word breedvoerig op bladsy 182–185 bespreek.

Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/Onderwys en opleiding

- Die toewyding van die besigheid om deel te neem aan die deurlopende vaardigheidsontwikkeling/ Onderwys en opleiding van alle werknemers op alle vlakke binne die besigheid.
- Die korrekte, behoorlike, doeltreffende en effektiewe opleidingsprogramme moet uitgevoer, verskaf en verkry word om werknemers op te lei vir die korrekte toepassing van die verskillende TGB-konsepte, tegnieke en prosesse.
- Die besigheid moet 'n vaardigheidsoudit uitvoer om die kwalifikasies, ervaring en bevoegdhede van werknemers te bepaal in hul vermoë om die gehalte van produkte of dienste en prosesse te beïnvloed.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 180 2022/03/27 23:47:39

Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels

- Die vermoë en toewyding van die besigheid om deurlopende verbetering aan prosesse en stelsels na te streef, uit te voer en te bereik.
- Die besigheid kan nie selfvoldaan raak met huidige praktyke nie en moet deurlopend, gedurig en gereeld middele toepas om bestaande prosesse en stelsels te verbeter.
- Besighede moet op hul prosesse en stelsels verbeter soos die bedryfstelsel, dienslewering stelsel en produksiestelsel.

Voldoende finansiering en kapasiteit

- Die vermoë van die besigheid om voldoende finansiering en kapasiteit vir alle bedryfsvereistes te verskaf en verkry in die strewe om TGB effektief te implementeer.
- Die besigheid moet verseker dat daar voldoende finansiering en kapasiteit beskikbaar is vir alle bedrywighede, projekte en aktiwiteite om aan TGB-vereistes te voldoen.
- Om te verseker dat daar voldoende finansiering en kapasiteit is, moet die besigheid gesonde finansiële bestuurspraktyke toepas soos om surplusfondse te belê en die begroting korrek toe te pas.

Monitering en evaluering van gehalteprosesse

- Die effektiewe implementering van TGB vereis monitering en evaluering van gehalteprosesse deur die hele besigheid.
- Die besigheid moet gehalteprosesse monitor en evalueer om die sterkpunte of sukses te bepaal en verbeter, en swakhede, versperrings of hindernisse in die bereiking/nastrewing van TGB te verminder of te verwyder.
- Dit is 'n kritieke aspek binne TGB aangesien dit die besigheid in staat stel om bestaande praktyke te verbeter en uiteindelik die mate waarin die besigheid aan kliënte se behoeftes voldoen, te verbeter.

Totale kliënte/klante-tevredenheid

- Die vermoë en toewyding van die besigheid om totale kliënte-tevredenheid te bereik.
- Die besigheid moet daarna streef om gehalte produkte en dienste te verskaf om te voldoen aan kliënte se behoeftes, verwagtinge en tevredenheid te oortref.
- Goeie kennis, inligting en marknavorsing rakende huidige en toekomstige kliëntbehoeftes is noodsaaklik om hierdie TGB-element te bereik.

Wenk

Die BDKH-model en gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels sal breedvoerig op bladsy 186–187 bespreek word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 181 2022/03/27 23:47:39

Aktiwiteit 7.4 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

SCHOEMAN PLUIMVEE BEPERK (SPB)

Schoeman Pluimvee Beperk spesialiseer in verskillende tipes pluimvee. Die bestuur van SPB verseker dat hulle die besigheid se bedryfs- en produksiestelsels verstaan. Marknavorsing word altyd deur SPB gedoen om die behoeftes van verbruikers te moniteer.

1.1.1 Identifiseer TWEE totale gehaltebestuur (TGB)-elemente wat deur SPB toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

TGB-ELEMENTE	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.2 Brei uit oor die betekenis van TWEE ander TGB-elemente. (6)

[12]

Wenk

Maak seker dat jy die impak van die TGB-elemente op groot besighede baie goed ken.

Die impak van die TGB-elemente op groot besighede

Die verskillende TGB-elemente kan die bedrywighede van groot besighede positief of negatief beïnvloed. Groot besighede moet verseker dat alle belanghebbendes die nodige kennis het om die vermoë van die besigheid te verbeter om die positiewe impak te verbeter, en die negatiewe impak van TGB te verminder.

Kom ons kyk hoe die verskillende TGB-elemente 'n besigheid op 'n positiewe of negatiewe manier kan beïnvloed.

Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/Onderwys en opleiding

Positiewe/Voordele

- Groot besighede het 'n menslike hulpbronafdeling wat toegewy is aan vaardigheidsopleiding en -ontwikkeling.
- Menslike hulpbronkundiges verseker dat opleidingsprogramme relevant en toepasbaar is vir verhoogde kliënt-tevredenheid.
- Vermoë om gespesialiseerde en vaardige werknemers te bekostig.
- Mag vaardigheidsoudit uitvoer om die bevoegdheids- en opvoedingsvlakke van personeel wat werk verrig te bepaal, wat die gehalte van produkte, dienste en prosesse positief kan beïnvloed.
- Kan dalk gekwalifiseerde opleiers huur om werknemers gereeld op te lei.

EN/OF

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 182 2022/03/27 23:47:39

Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/ Onderwys en opleiding (Vervolg)

Negatiewe/Nadele

- Swak kommunikasiestelsels in groot besighede kan verhoed dat effektiewe opleiding plaasvind.
- Opgeleide werknemers kan na beter werk vertrek nadat hulle meer vaardighede opgedoen het.
- Werknemers kan gedemotiveerd raak as hulle nie erkenning vir opleiding ontvang nie.
- Werknemers is dalk nie bewus van die vlak van bevoegdheid wat hulle moet bereik om hul teikens te bereik nie.
- Dit kan moeilik wees om die doeltreffendheid van opleiding te monitor en evalueer.

Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels

Positiewe/Voordele

- Groot besighede het beskikbare of geredelik beskikbare hulpbronne om kontrole vir gehalteprestasie in elke eenheid uit te voer.
- Genoeg kapitaal is beskikbaar vir nuwe toerusting en tegnologie wat vir prosesse en stelsels benodig word.
- Groot besighede het 'n persoon of afdeling wat toegewy is aan die verbetering van prosesse en stelsels.
- Hulle kan bekostig om die dienste van die gehaltesirkels te gebruik om voor hul mededingers te bly.
- Groot besighede is bereid om risiko's te neem en nuwe prosesse en stelsels te probeer omdat hulle die impak van die verlies van geld en finansiële hulpbronne kan absorbeer.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Gehaltebeheer kan ingewikkeld raak met grootskaalse vervaardigingsprosesse.
- Stelsels en prosesse neem tyd en moeite om in groot besighede te implementeer aangesien kommunikasie die proses kan vertraag.
- Risiko om dele van die besigheid te verander wat goed werk.
- Nie alle negatiewe terugvoer van werknemers en kliënte gaan akkuraat wees nie, wat kan lei tot verkeerde of onnodige veranderinge aan stelsels en prosesse.
- Beperkings ten opsigte van die beskikbaarheid van masjinerie en tegnologie kan die vermoë van groot besighede beïnvloed om prosesse en stelsels voortdurend en deurlopend te verbeter.

Voldoende finansiering en kapasiteit

Positiewe/Voordele

- Groot besighede het voldoende finansiering om alle prosesse voor die implementering daarvan te toets.
- Hulle kan bekostig om stelsels in plek te hê om foute in prosesse en defekte in grondstowwe of produkte te voorkom.
- Groot besighede is in staat om produknavorsing en marknavorsers te bekostig om inligting in te samel.
- Kan bekostig om gehalte grondstowwe en toerusting aan te koop.
- Groot besighede kan hoogsbetaalde spesialiste bekostig om gevorderde opleiding met werknemers te doen.

EN/OF

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 183 2022/03/27 23:47:39

Voldoende finansiering en kapasiteit (Vervolg)

Negatiewe/Nadele

- As die vraag na die besigheid se produk skielik toeneem, begin bestellings vinniger inkom as wat verwag is, en die maatskappy het nie die kapitaal wat nodig is om die produksie van die voorraad te finansier om die bestellings te vul nie.
- Groot vinnig groeiende besighede kan groot hoeveelhede kapitaal verbruik as hulle probeer om normale bedrywighede en uitbreiding te balanseer.
- Groot besighede bestee dikwels groot bedrae geld aan organisatoriese hulpbronne en masjinerie en dikwels word die opbrengs op belegging nie op kort termyn verdien nie.
- Finansiële kapitaal word vermors wanneer verkeerde finansiële beplanning en oneffektiewe finansiële bestuursprosesse bestaan.
- Verkeerde finansiële beplanning. Groot bedrae opgehoopte skuld deur 'n groot besigheid kan 'n beperking plaas op die groeistrategie van die besigheid. Dit kan ook die besigheid se vermoë om sy finansiële verpligtinge na te kom, beperk.

Wenk

Vermy die verwarring van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels met voldoende finansiering en kapasiteit aangesien dit nie dieselfde TGB-element is nie. Neem kennis van die verskille hieronder.

Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels	Voldoende finansiering en kapasiteit
• **Genoeg kapitaal** is beskikbaar vir **nuwe toerusting** wat benodig word vir prosesse en stelsels	• Groot besighede het voldoende finansiering om alles te **toets** voor **implementering**
• Vermoë om vaardige werknemers te bekostig	• Kan bekostig om gehalte grondstowwe en toerusting aan te koop

Wenk

Monitering en evaluering van gehalteprosesse as 'n TGB-element is daarop gemik om

die doeltreffendheid van die implementering van die ander VIER TGB-elemente te monitor en te evalueer.

Monitering en evaluering van gehalteprosesse

Positiewe/Voordele

- Monitering en evaluering van gehalteprosesse voorkom produkdefekte en beperk kliënteklagtes.
- Goeie gehalte kontrole en prosedures verminder die vervanging/afbreking van items, toerusting/masjinerie gereeld.
- Groot besighede is dalk beter toegerus om dinge die eerste keer reg te kry.
- Verbeter prestasie en verhoog produktiwiteit, verkope en winsgewendheid.
- Verander intervensies wat die doeltreffende gebruik van hulpbronne kan verbeter.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Groot besighede word dikwels verdeel en die afdelings werk in **silo's**.
- Dit is moeilik om almal te kry om effektief te kommunikeer en dikwels word boodskappe nie korrek ontvang nie.
- Dit neem dikwels langer om probleme op te spoor of op swakhede te reageer.
- Dit is nie altyd moontlik om die gehalte van al die produkte na te gaan nie.
- Beperkte aktiewe, akkurate monitering en evaluering van gehalteprosesse kan voorkom aangesien sommige bestuurders hierdie TGB-element as 'n blote roetine of formaliteit kan beskou en toepas.

A Nuwe woorde

silo's afdelings of groepe binne groot besighede versuim of deel nie inligting, hulpbronne en kennis met ander individue, afdelings of groepe met wie hulle werk nie

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 184 2022/03/27 23:47:39

Totale kliënt-tevredenheid

Positiewe/Voordele

- Groot besighede gebruik marknavorsing en kliënte opnames om kliënte tevredenheid te meet en kliënte se behoeftes te ontleed.
- Bevorder en ontwikkel voortdurend 'n positiewe besigheidsbeeld.
- Streef daarna om kliënte se verwagtinge te verstaan en te vervul deur kruisfunksionele spanne oor kritieke prosesse in lyn te bring.
- Kan lei tot hoër kliëntebehoud en lojaliteit en besighede kan dalk hoër pryse hef.
- Groot besighede kan dalk toegang tot die globale mark kry.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Werknemers wat selde met kliënte in aanraking kom, het dikwels nie 'n duidelike idee van wat hul behoeftes sal bevredig nie.
- 'n Groot besigheid wat as 'n **monopolie** gekenmerk is het 'n verhoogde bedingingsmag en streef dus nie na kliënt-tevredenheid nie/hoef nie aan kliënte se behoeftes te voldoen nie.
- Nie alle werknemers is moontlik betrokke of toegewyd tot totale kliënt-tevredenheid nie.
- Reaksietyd op veranderende verbruikersvraag kan beïnvloed word deur 'n vertraging in marknavorsing en inligting.
- Groot besighede wat selfvoldaan raak met (die) bestaande kliënt-tevredenheid en teikenmark kan beperkte langtermyn groeipotensiaal ervaar.

Wenk

Alle besighede streef daarna om hierdie kern TGB-element te bereik.

A Nuwe woorde

monopolie gekenmerk deur een besigheid wat 'n unieke produk verkoop en die mark oorheers

Aktiwiteit 7.5 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

NASIONALE SATELLIETDIENSTE (NSD)

Die bestuur van Nasionale Satellietdienste wysig altyd intervensies wat die doeltreffende gebruik van hulpbronne kan verbeter. Dit word gedoen om totale gehaltebestuur binne die besigheid te bereik.

1.1.1 Identifiseer die TGB-element wat deur NSD toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Bespreek ander voordele van die TGB-element wat in VRAAG 1.1.1 geïdentifiseer is. (6)

[9]

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BOOYSEN TEËLPRODUSENTE (BTP)

Vaardigheidsoudits word deur Booysen Teëlprodusente uitgevoer om die bevoegdhede van werknemers te bepaal. BTP het genoeg kapitaal om al hul bedrywighede te bestuur. Gereelde marknavorsing het BTP in staat gestel om toekomstige behoeftes van kliënte te bepaal.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 185 2022/03/27 23:47:39

Aktiwiteit 7.5 **Klaswerk/Huiswerk** **Hou aan.**

2.1.1 Identifiseer DRIE totale gehaltebestuur (TGB)-elemente wat deur BTP toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.1.1 te beantwoord.

TGB-ELEMENTE	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	

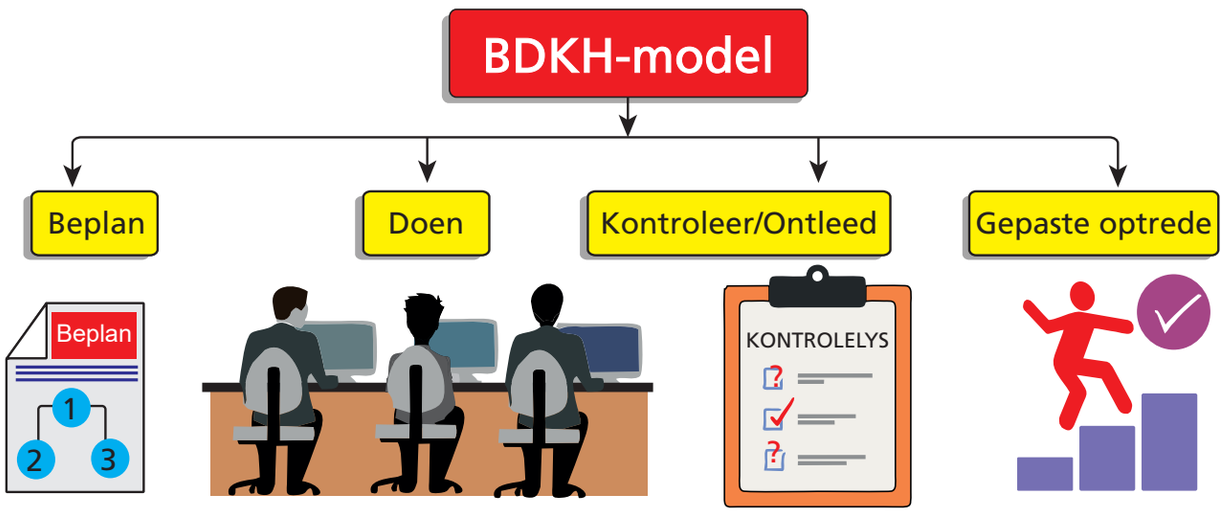
(9)

2.1.2 Bespreek die impak van enige TWEE van die TGB-elemente wat in VRAAG 2.1.1 geïdentifiseer is op BTP as 'n groot besigheid. (12)

[21]

Toepassing van die BDKH-model/stappe/siklus om die gehalte van produkte te verbeter

Die BDKH-model (Beplan, Doen, Kontroleer/Ontleed, Handel/Tree op soos nodig) vorm deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels as 'n TGB-element. Hierdie model stel besighede in staat om deurlopend hul prosesse en stelsels te beplan en te verbeter om die behoeftes van kliënte bo verwagting te bevredig. Daar is op bladsy 181 genoem dat die BDKH-model breedvoerig bespreek sal word, aangesien dit deel vorm van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels. Die BDKH-model word in die diagram hieronder geïllustreer.



Kom ons kyk meer breedvoerig na elke element van die PDCA-model.

Beplan	• Die besigheid moet die probleem identifiseer en 'n plan ontwikkel vir verbetering van prosesse en stelsels. • Beantwoord vrae soos 'Wat om te doen' en 'Hoe om dit te doen'. • Beplan die nuwe metode en benadering om die gehalte van hul produkte te verbeter. • Die plan moet logies en opeenvolgend wees vir implementeerders om dit te verstaan.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 186 2022/03/27 23:47:39

Doen	• Die besigheid moet die verandering op klein skaal implementeer. • Implementeer die prosesse en stelsels soos beplan. • Tydens hierdie stap poog die implementeerders om die verandering effektief en akkuraat uit te voer wat op die plan of metode gebaseer is. • Hierdie stap is noodsaaklik om te bepaal of die verandering lewensvatbaarheid of potensiaal het.
Kontroleer/ Ontleed	• Gebruik data om die uitslae van verandering te ontleed. • Bepaal of dit 'n verskil gemaak het en wat verbeter moet word. • Voer uit kontrole om te sien of die prosesse effektief werk. • Die besigheid moet assesseer, toets en vasstel of dit werk en of dinge volgens plan verloop.
Gepaste optrede	• Implementeer die verbetering om aan die behoeftes van die besigheid te voldoen. • Ontwerp strategieë oor hoe om deurlopend te verbeter. • As die verandering suksesvol was, implementeer dit op 'n groter skaal. • Die besigheid moet die proses deurlopend hersien totdat hulle dit regkry.

Die betekenis van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels

- 'n Groep werknemers met 'n verskeidenheid vaardighede en ervaring wat saamstaan om probleme op te los wat verband hou met gehalte en om verbeterings te implementeer.
- Hulle ondersoek probleme en stel bestuursoplossings voor.
- Die bestuur kan voorstelle wat deur gehaltesirkels gemaak is, implementeer.
- Tipiese onderwerpe en kwessies wat deur gehaltesirkels bespreek word, sluit byvoorbeeld in die verbetering van veiligheid, produkontwerp, vervaardigingsprosesse en operasionele metodes, ens.

Neem kennis

Die betekenis van gehaltesirkels word aan jou verskaf as verryking, om jou begrip

van die rol en belangrikheid van gehaltesirkels te verbeter as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels.

Die rol en belangrikheid van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels

- Los probleme op wat verband hou met gehalte en implementeer verbeterings.
- Ondersoek en identifiseer probleme en stel bestuursoplossings voor.
- Verseker dat daar geen duplisering van aktiwiteite en take in die werkplek is nie.
- Maak voorstelle vir die verbetering van stelsels en prosesse in die werkplek.
- Verbeter die gehalte van produkte, dienste en produktiwiteit deur gereelde hersiening van gehalteprosesse.
- Moniteer en versterk strategieë om die gladde verloop van sakebedrywighede te verbeter.
- Verminder koste van oortolligheid op die lang termyn.
- Bespreek maniere om die gehalte van werk en vakmanskap te verbeter.
- Dra by tot die verbetering en ontwikkeling van die organisasie.
- Verbeter werknemers se lojaliteit en toewyding tot die besigheid en hul doelwitte.

Wenk

Ken hierdie afdeling baie goed. Maak seker dat jy die rol en belangrikheid van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels kan beskryf.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 187 2022/03/27 23:47:40

Aktiwiteit 7.6 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

INGONYAMA KOERIERS (IK)

Ingonyma Koeriers het 'n plan ontwikkel vir verbetering van die prosesse en stelsels in reaksie op laat aflewerings aan kliënte. Data is ontleed om die uitslae van die verandering te bepaal. IK maak gebruik van die dienste van gehaltesirkels.

1.1.1 Haal TWEE stappe aan van die BDKH-model wat deur IK toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 te beantwoord.

STAPPE VAN DIE BDKH-MODEL	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

1.1.2 Verduidelik TWEE ander stappe van die BDKH-model wat deur IK toegepas kan word. (6)

1.1.3 Gee IK raad oor die rol van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels. (8)

[20]

Wenk

Ken hierdie afdeling baie goed. Maak seker dat jy die impak van TGB kan bespreek indien dit swak deur besighede geïmplementeer word.

QR-KODE

Kyk na die video hieronder vir meer inligting oor die impak van TGB as dit swak deur besighede geïmplementeer word.

https://www.youtube.com/watch?v=XrVTOzAc_dE&list=PLpEujd_oz5bPuRzN-qyJJEq6mnbqxVpZtK&index=6

Die impak van TGB indien swak geïmplementeer deur besighede

- Stel onrealistiese spertye wat dalk nie bereik word nie.
- Werknemers is dalk nie voldoende of doeltreffend opgelei nie, wat lei tot swak gehalte produkte.
- Die afname in produktiwiteit as gevolg van onderbrekings en vertragings.
- Besighede sal moontlik nie die nodige veranderinge kan aanbring om die behoeftes van kliënte te bevredig nie.
- Die reputasie van die besigheid kan skade ly as gevolg van foutiewe produkte.
- Kliënte sal baie alternatiewe hê om van te kies, en die impak kan lei tot verliese vir die besighede.
- Beleggers kan beleggings onttrek as daar 'n afname in wins is.
- Swak publisiteit as gevolg van swak gehalte produkte wat verskaf word.
- Die afname in verkope wanneer ontevrede kliënte toenemend produkte terugbesorg.
- Hoë personeelomset as gevolg van swak vaardigheidsontwikkeling en opleiding.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 188 2022/03/27 23:47:40

Wenk

Besighede wat die TGB-elemente swak implementeer, sal 'n negatiewe impak op hul besigheidsgroei en produktiwiteit hê. Die tabel hieronder word gebruik om dit te illustreer.

Negatiewe impak op die besigheid	TGB-element
• Hoë personeelomset • Produkte van swak gehalte • Mors van finansiële hulpbronne • Disinvestering • Verlies van kliënte of/ Afname in verkope	• Deurlopende vaardigheids-ontwikkeling/ Onderwys en opleiding • Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels • Voldoende finansiering en kapasiteit • Monitering en evaluering van gehalteprosesse • Totale kliënt-tevredenheid

Maniere waarop TGB 'n impak op die vermindering van die koste van gehalte kan hê

- Stel gehaltesirkels bekend om maniere te bespreek om die gehalte van werk en vakmanskap te verbeter.
- Skeduleer aktiwiteite om duplisering van take uit te skakel.
- Deel verantwoordelikheid vir gehalte-uitsette tussen bestuur en werkers.
- Lei werknemers op alle vlakke op, sodat almal hul rol in gehaltebestuur verstaan.
- Ontwikkel stelsels wat werknemers bemagtig om nuwe maniere te vind om gehalte te verbeter.
- Werk nou saam met verskaffers om die gehalte van grondstowwe en insette te verbeter.
- Verbeter kommunikasie oor gehalte-uitdagings en afwykings, sodat almal uit ervaring kan leer.
- Verminder belegging in duur, maar ondoeltreffende inspeksie-prosedures in die produksieproses.
- Implementeer proaktiewe instandhoudingsprogramme vir toerusting en masjinerie om onklaarrakings te verminder of uit te skakel.

Wenk

Besighede wat al VYF TGB-elemente implementeer, verminder die koste van gehalte. Dit beteken dat hulle nie geld en hulpbronne op produkdefekte verloor nie.

Wenk

Ken hierdie afdeling baie goed. Maak seker dat jy in staat is om maniere te bespreek waarop TGB die koste van gehalte kan verminder.

Aktiwiteit 7.7 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ONYX VERSEKERINGSVERSKAFFERS (OVV)

Onyx Versekeringsverskaffers deel verantwoordelikheid vir gehalte uitsette tussen bestuur en werkers. Stelsels wat werknemers bemagtig, is deur OVV ontwikkel om nuwe maniere te vind om gehalte te verbeter. Sekere aspekte van TGB word swak deur OVV geïmplementeer.

1.1.1 Haal TWEE maniere aan waarop TGB die koste van gehalte uit die scenario hierbo verminder. (2)

1.1.2 Verduidelik DRIE ander maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder. (6)

1.1.3 Bespreek die negatiewe impak van TGB indien swak geïmplementeer deur OVV as 'n besigheid. (6)

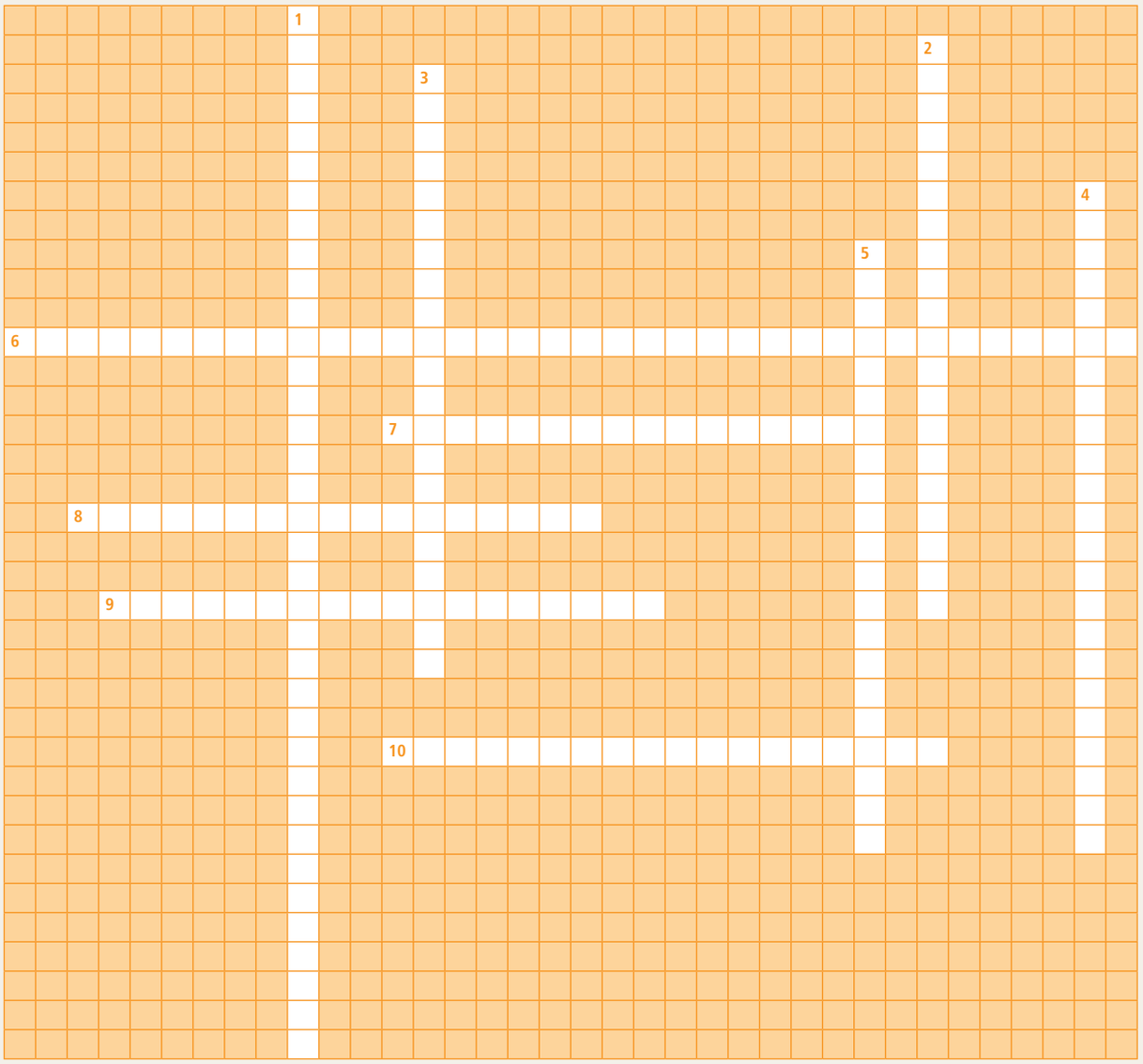
[14]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 189 2022/03/27 23:47:40

Konsolidasie

VRAAG 1: Blokkiesraaisel 1

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder deur die leidrade te gebruik wat verskaf word.



DWARS

6 'n Nadeel van hierdie TGB-element op groot besighede is dat groot hoeveelhede kapitaal verbruik word wanneer die besigheid probeer om uitbreiding te reguleer.

7 Totale prestasie van elke afdeling gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.

8 Die voorsiening van produkte van hoë gehalte volgens spesifikasies is 'n gehalte-aanwyser binne hierdie besigheidsfunksie.

9 Verseker dat daar in elke stadium van die proses aan vereiste standaarde voldoen is.

10 Die sukses van hierdie besigheidsfunksie word beïnvloed deur die korrekte implementering van die finansiële begroting binne die besigheid.

AF

1 Hierdie TGB-element vereis dit doeltreffende opleidingsprogramme binne die besigheid uitgevoer word.

2 'n Gedagte-revolusie by bestuur, waar die hele besigheid met kliënt-oriëntasie in alle besigheidsaktiwiteite bedryf word.

3 Relevante inligting wat vir vinnige besluitneming beskikbaar gestel word, dui op 'n hoë mate van gehalte in hierdie besigheidsfunksie.

4 'n Gehalte-aanwyser van hierdie besigheidsfunksie word gesien deur lae personeelomset.

5 'n Raamwerk wat deur die onderneming gebruik word om kern besigheidsprosesse te bestuur.

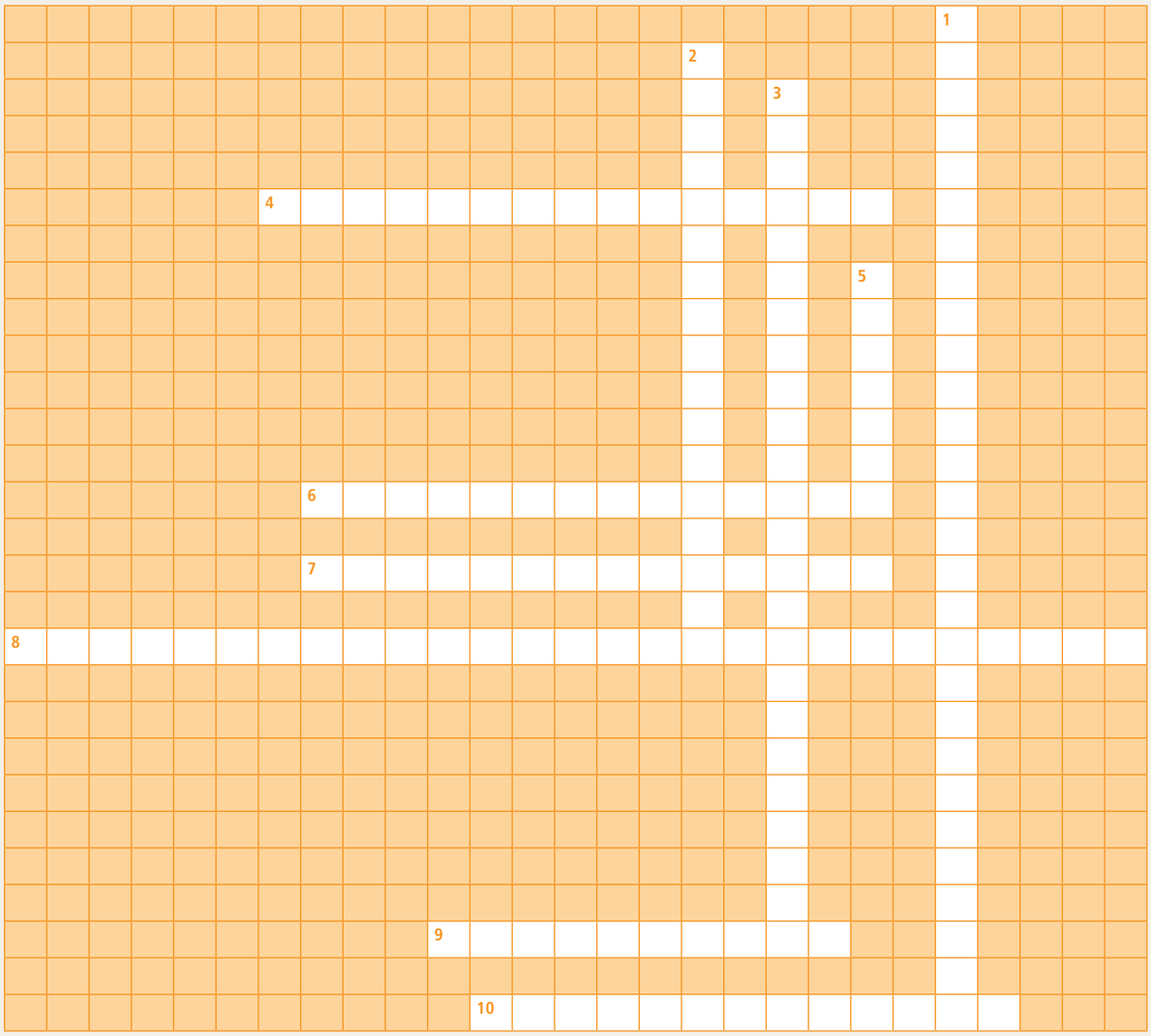
(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 190 2022/03/27 23:47:40

Konsolidasie

VRAAG 2: Blokkiesraaisel 2

Voltooi die blokkiesraaisel hieronder deur die leidrade te gebruik wat verskaf word.



DWARS

4 'n Groep werknemers met 'n verskeidenheid vaardighede wat saamstaan om probleme op te los wat met gehalte verband hou.

6 Die keuse van betroubare verskaffers dui op 'n effektiewe vlak van gehalte in hierdie besigheidsfunksie.

7 Kan gebruik word vir aanspreeklikheid binne elk van die besigheidsfunksies.

8 Hierdie TGB-element word gekenmerk deur die strewe om gehalte produkte te verskaf om kliënte se verwagtinge te oortref.

9 Stappe wat gebruik word om die gehalte van produkte te verbeter wat deel vorm van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels as 'n TGB-element.

10 Sluit die instel van die meting van prestasie en die neem van korrektiewe maatreëls.

AF

1 Die implementering van volhoubare korporatiewe maatskaplike investeringsprogramme is 'n gehalte-aanwyser binne hierdie besigheidsfunksie.

2 Die gebruik van aggressiewe advertensieveldtogte om die markaandeel te behou dra by tot die sukses van hierdie besigheidsfunksie.

3 'n Gehalte-aanwyser van hierdie besigheidsfunksie is die doeltreffende kommunikasie van die gedeelde visie, missie en waardes.

5 Die vermoë van 'n produk om spesifieke behoeftes van verbruikers te bevredig.

(10 × 2) (20)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 191 2022/03/27 23:47:40

Konsolidasie

VRAAG 3

3.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (3.1.1 tot 3.1.5) neer, byvoorbeeld, 3.1.5 D.

3.1.1 Ackerman Bestuur implementeer die verbetering om aan die behoeftes van die besigheid te voldoen deur hierdie stap in die BDKH-model toe te pas:

- **A** Beplan
- **B** Doen
- **C** Kontroleer
- **D** Handel (2)

3.1.2 Gehaltesirkels word deur Ingulule Reise gebruik om…

- **A** selfvoldaanheid binne die besigheid te handhaaf.
- **B** beleggingsgeleenthede te bestuur.
- **C** probleme te ondersoek en bestuursoplossings voor te stel.
- **D** effektiewe diensverskaffing te verminder. (2)

3.1.3 Vinnige en betroubare datavaslegging en verwerkingstelsels sal as 'n gehalte-aanwyser van die …-funksie by Reeson Klere beskou word.

- **A** produksie
- **B** administrasie
- **C** aankoop
- **D** menslike hulpbron (2)

3.1.4 'n Nadeel van totale kliënt-tevredenheid vir Postpro as 'n groot besigheid is dat…

- **A** 'n vertraging in markinligting die reaksietyd verminder om aan te pas by veranderende verbruikersvraag.
- **B** dit voortdurend 'n positiewe besigheidsbeeld bevorder.
- **C** groot bedrae geld aan organisatoriese hulpbronne bestee word.
- **D** hul toegang tot globale markte verkry het. (2)

3.1.5 Hamza Tandheelkundige Kliniek pas … toe wanneer hulle organisatoriese aktiwiteite rig om aan regulatoriese vereistes te voldoen en om akkuraatheid voortdurend te verbeter.

- **A** gehaltebeheer
- **B** gehalteversekering
- **C** gehaltebestuur
- **D** gehaltebestuurstelsels (2)

(5 × 2) (10)

VRAAG 4

4.1 Identifiseer die totale gehaltebestuur (TGB) element wat deur Salizwa Meubelaars (SM) in ELKE stelling hieronder toegepas word.

4.1.1 SM doen gehalte-kontroles om die vervanging van items tot die minimum te beperk.

4.1.2 SM streef daarna om verbruikersverwagtinge te verstaan en te vervul deur kruisfunksionele spanne oor kritieke prosesse in lyn te bring.

4.1.3 Stelsels is in plek by SM as gevolg van die bekostigbaarheid daarvan, wat dit moontlik maak om defekte in grondstowwe op te spoor.

4.1.4 SM huur gereeld gekwalifiseerde opleiers om werknemers op te lei.

4.1.5 Geredelik beskikbare hulpbronne by SM verseker dat bestuur na gehalteprestasie in elke eenheid kan kyk.

(5 × 2) (10)

4.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

GROENWOUD BOSBOU (GB)

Strategieë word by Groenwoud Bosbou gemonitor om die gladde verloop van sakebedrywighede te verbeter. Voorstelle vir die verbetering van stelsels en prosesse in die werkplek word aan bestuur verskaf. GB het nie voorspel dat daar 'n afname in verkope sou wees as gevolg van sommige ontevrede kliënte nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 192 2022/03/27 23:47:40

Konsolidasie

4.2.1 Haal TWEE maniere aan waarop die rol van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels by GB sigbaar is. (2)

4.2.2 Beskryf ander rolle van gehaltesirkels as deel van die deurlopende verbetering van prosesse en stelsels. (6)

4.3 Brei uit oor die betekenis van totale gehaltebestuur (TGB) (4)

4.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

PHUNGULA SAGTEWARE (PS)

Onrealistiese spertye is deur Phungula Sagteware gestel wat dalk nie deur werknemers bereik word nie. Beleggers het onttrek weens 'n afname in winsgewendheid. PS evalueer alle prosesse om te identifiseer hoe dit reggestel kan word.

4.4.1 Haal TWEE maniere aan waarop die swak implementering van TGB 'n impak op die bedrywighede van PS gehad het. (2)

4.4.2 Bespreek die impak van TGB indien swak geïmplementeer deur PS, anders as jou antwoord wat in VRAAG 4.4.1 verskaf is. (6)

4.5 Onderskei tussen gehaltebeheer en gehalteversekering. (4)

4.6 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

HERMANUS SEEKOS EMPORIUM (HSE)

Hermanus Seekos Emporium onderskei hul produkte van mededingers. Verskillende prystegnieke soos promosiepryse word deur HSE gebruik om 'n mededingende voordeel te verseker. Gehaltebeheerstelsels is in plek om te verseker dat gehalte produkte konsekwent geproduseer word.

4.6.1 Haal TWEE gehalte-aanwysers aan van die bemarkingsfunksie wat by HSE sigbaar is. (2)

4.6.2 Stel TWEE ander gehalte-aanwysers van die bemarkingsfunksie voor wat by HSE as 'n besigheid sigbaar behoort te wees.. (4)

[40]

VRAAG 5: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (TOTALE GEHALTEBEHEER)

'n Goeie gehaltebestuurstelsel is voordelig vir besighede. Gehalte in die besigheid kan bereik word deur gehaltebestuur en gehalteprestasie toe te pas. Verskeie Totale gehaltebestuur (TGB) elemente het 'n impak op groot besighede. Besighede moet kundig wees oor maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder.

Skryf 'n opstel oor Totale Gehaltebestuur (TGB) waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel.
- Onderskei tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie.
- Verduidelik die impak van die volgende TGB-elemente op groot besighede:
  - » Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels
  - » Monitering en evaluering van gehalteprosesse
- Gee besighede raad oor maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder.

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 193 2022/03/27 23:47:40

Breinkaart: Onderwerp 7 – Gehalte van prestasie

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.
Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.

GEHALTE

Gehaltekonsepte

Gehalte/Kwaliteit
- Die vermoë van 'n produk/diens om spesifieke behoeftes van verbruikers te bevredig.

Gehaltebeheer
- Verseker dat daar aan die verlangde gehalte voldoen word deur die finale produk te inspekteer om te verseker dat dit aan die vereiste standaarde voldoen.

Gehalteversekering
- Kontrole wat tydens en na die produksieproses uitgevoer word.

Gehaltebestuur
- Verwys na tegnieke/instrumente wat gebruik word om die gehalte van 'n produk te ontwerp/verbeter.

Gehalteprestasie
- Die totale prestasie van elke afdeling gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.

Gehaltebestuurstelsels
- 'n Raamwerk wat 'n besigheid gebruik om sleutel-organisasieprosesse te bestuur.

Verskille tussen gehaltebeheer en gehalteversekering

Gehaltebeheer
- Inspeksie van die finale produk om te verseker dat dit aan die vereiste standaarde voldoen.

Gehalteversekering
- Inspeksie word tydens en na die produksieproses uitgevoer om te verseker dat aan vereiste standaarde in elke stadium van die proses voldoen is.

Verskille tussen gehaltebestuur en gehalteprestasie

Gehaltebestuur
- Tegnieke/Instrumente/metodes wat gebruik word om die gehalte van 'n produk te ontwerp/verbete.

Gehalteprestasie
- Die totale prestasie van elke afdeling word gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.

Die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel

- Verhoog kliënt-tevredenheid.
- Verhoog produktiwiteit deur behoorlike tydsbestuur.
- Produkte/Dienste word voortdurend verbeter.
- Verbeter die mededingende voordeel van die besigheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 194 2022/03/27 23:47:41

GEHALTE

Gehalte van prestasie/Gehalte-aanwysers van elke besigheidsfunksies

ALGEMENE BESTUURSFUNKSIE

- Ontwikkel effektiewe strategiese planne. **O**
- Doeltreffende toewysing van organisatoriese hulpbronne. **D**
- Effektiewe kommunikering van visie/missie **E**
- Stel prioriteite vir die besigheid vas. **S**

PRODUKSIEFUNKSIE

- Monitor prosesse/bepaal oorsake van produksieprobleme. **M**
- Implementeer gehaltebeheerstelsels. **I**
- Kommunikeer rolle/verantwoordelikhede aan produksiewerkers. **K**
- Verseker hoë gehalte produkte/dienste. **V**

AANKOOPFUNKSIE

- Koop grondstowwe in grootmaat. **K**
- Vestiging verhoudings met verskaffers. **V**
- Kies betroubare verskaffers. **K**
- Plaas bestellings betyds. **P**

BEMARKINGSFUNKSIE

- Verkry groter markaandeel. **V**
- Verkry kliënt-lojaliteit. **V**
- Voldoen aan etiese advertensie-praktyke. **V**
- Onderskei produkte van mededingers. **O**

FINANSIËLE FUNKSIE

- Verkry kapitaal van betroubare bronne. **V**
- Ontleed strategieë om winsgewendheid te verhoog. **O**
- Gereelde opdatering van finansiële rekords. **G**
- Stel begrotings korrek op. **S**

OPENBARE BETREKKINGEFUNKSIE

- Hoë standaard van interne publisiteit. **H**
- Verskaf gereelde persverklarings. **V**
- Implementeer volhoubare KMI-programme. **I**
- Pak negatiewe publisiteit vinnig aan. **P**

ADMINISTRASIE FUNKSIE

- Betroubare inligting word betyds beskikbaar gestel. **B**
- Akkurate rekordhouding van finansiële dokumente. **A**
- Doeltreffende gebruik van moderne tegnologie. **D**
- Vinnige en betroubare datavaslegging. **V**

MENSLIKEHULPBRONFUNKSIE

- Billike vergoedingspakkette. **B**
- Verseker toepassing van 'n effektiewe werwingsbeleid. **V**
- Lae personeelomset. **L**
- Verseker billike keuringsproses. **V**

Wenk

Die geheue-brûe (mnemoniese woorde) hierbo word verskaf om die inhoudsretensie en begrip van hierdie afdeling te verbeter.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 195 2022/03/27 23:47:41

TOTALE GEHALTEBEHEER (TGB)

Die betekenis van TGB

- TGB is 'n geïntegreerde stelsel wat regdeur die organisasie toegepas word, wat help om gehalte produkte/dienste te produseer.

TGB-elemente

Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/ Onderwys en opleiding
- Doeltreffende opleidingsprogramme moet uitgevoer word om werknemers op te lei om TGB-konsepte/-tegnieke toe te pas.

Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels
- Die vloei van aktiwiteite wat geïmplementeer word om produkte/dienste aan kliënte te skep of te lewer.

Voldoende finansiering en kapasiteit
- Verseker dat daar voldoende finansiering en kapasiteit beskikbaar is vir alle bedrywighede/projekte.

Monitering en evaluering van gehalteprosesse
- Moniteer en evalueer gehalteprosesse om sterkpunte te bepaal en swakpunte in die bereiking van TGB te verminder.

Totale kliënt-/klante-tevredenheid
- Streef daarna om gehalte produkte/dienste te verskaf om aan kliëntbehoeftes te voldoen/oortref.

Die impak van die TGB-elemente op groot besighede

Deurlopende vaardigheidsontwikkeling/Onderwys en opleiding
Positiewe/Voordele
- Toegewyde menslike hulpbronfunksie om vaardigheidsopleiding te verbeter.
- Voer 'n vaardigheidsoudit uit om bevoegdheid vas te stel.

Negatiewe/Nadele
- Swak kommunikasiestelsels kan effektiewe opleiding verhoed.
- Moeilik om die doeltreffendheid van opleiding te monitor/evalueer.

Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels
Positiewe/Voordele
- Geredelik beskikbare hulpbronne om gehalteprestasie na te gaan.
- Genoeg kapitaal is beskikbaar vir nuwe toerusting.

Negatiewe/Nadele
- Gehaltebeheer kan ingewikkeld raak.
- Stelsels en prosesse neem tyd/moeite om te implementeer.

Voldoende finansiering en kapasiteit
Positiewe/Voordele
- Voldoende finansiering om alle prosesse te toets.
- In staat om produknavorsing te bekostig.

Negatiewe/Nadele
- Gebrek aan kapitaal wat nodig is om die produksie van die voorraad te finansier.
- Kapitaal word vermors wanneer verkeerde finansiële beplanning bestaan.

Monitering en evaluering van gehalteprosesse
Positiewe/Voordele
- Voorkom produkdefekte.
- Verbeter prestasie/verhoog produktiwiteit.

Negatiewe/Nadele
- Afdelings werk in silo's.
- Neem langer om probleme op te spoor.

Totale kliënt-/kliënte-tevredenheid
Positiewe/Voordele
- Gebruik marknavorsing om kliënt-tevredenheid te meet.
- Kan lei tot hoër kliëntebehoud.

Negatiewe/Nadele
- Monopolieë het 'n groter bedingingsmag.
- Gebrek aan toewyding van werknemers.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 196 2022/03/27 23:47:42

Toepassing van die BDKH-model/stappe/siklus om gehalte van produkte te verbeter

BEPLAN
- Identifiseer die probleem en ontwikkel 'n plan vir verbetering.
- Beantwoord vrae soos 'Wat om te doen'/'Hoe om dit te doen'.

DOEN
- Implementeer die verandering op 'n klein skaal.
- Implementeer die prosesse en stelsels soos beplan.

KONTROLEER/ONTLEED
- Gebruik data om die uitslae van verandering te ontleed.
- Bepaal of dit 'n verskil gemaak het.

HANDEL
- Implementeer verbetering om aan die behoeftes van die besigheid te voldoen.
- As die verandering suksesvol was, implementeer dit op 'n groter skaal.

Die rol/belangrikheid van gehaltesirkels as deel van die voortdurende verbetering van prosesse en stelsels

- Los probleme op wat verband hou met gehalte
- Ondersoek/identifiseer probleme en stel 'n oplossing voor.
- Verbeter die gehalte van produkte/dienste.
- Verminder koste van oortolligheid.

Die impak van TGB indien besighede dit swak implementeer

- Stel onrealistiese spertye.
- Werknemers is dalk nie voldoende opgelei nie.
- Afname in produktiwiteit.
- Beleggers kan beleggings onttrek.

Maniere waarop TGB die koste van gehalte kan verminder

- Skedule aktiwiteite om duplisering uit te skakel.
- Deel verantwoordelikheid vir gehalte uitset.
- Lei werknemers op alle vlakke op.
- Ontwikkel stelsels wat werknemers bemagtig.

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 197 2022/03/27 23:47:42

KWARTAAL 2

8 Bestuur en leierskap

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 8.1 Verskille tussen bestuur en leierskap
- Eenheid 8.2 Toepassing en impak van die vyf leierskapstyle in die werkplek
- Eenheid 8.3 Begrip van die drie leierskapsteorieë

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Definieer/Brei uit oor die betekenis van bestuur en leierskap
- Onderskei tussen bestuur en leierskap
- Beskryf kortliks die verskille/Onderskei tussen die volgende leierskapstyle:
  - Demokraties
  - Outokraties
  - Laissez-faire/Vrye-teuels
  - Charismaties
  - Transaksioneel
- Identifiseer die leierskapstyle uit gegewe scenario's/gevallestudies en motiveer antwoorde
- Bespreek/Evalueer/Ontleed die impak (positiewe/ voordele en/of negatiewe/nadele ingesluit) van elke leierskapstyl
- Stel voor/Beveel situasies aan waarop elke leierskapstyl toegepas kan word in die werkplek
- Bespreek/Verduidelik die volgende teorieë van bestuur en leierskap:
  - Leiers en volgelinge
  - Situasionele (Situasie-) leierskap
  - Transformasie/Oorgangsbestuur-leierskap
- Identifiseer die bogenoemde leierskapsteorieë uit gegewe scenario's of stellings
- Verduidelik/Bespreek die rol van persoonlike ingesteldheid/ houding in suksesvolle leierskap
- Identifiseer die rol van persoonlike ingesteldheid/ houding in suksesvolle leierskap uit gegewe scenario's en gevallestudies.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 198 2022/03/27 23:47:43

Kernbegrippe

- **Leierskapstyle:** verwys na die verskillende metodes wat leiers gebruik om rigting en leiding aan werknemers te gee.
- **Demokratiese leierskapstyl:** werknemers word uitgenooi om deel te wees in die besluitnemingsproses.
- **Outokratiese leierskapstyl:** werknemers is nie betrokke by die besluitnemingsproses nie.
- **Laissez-faire/Vrye-teuels leierskapstyl:** die leier laat werknemers wat ervare, betroubaar en vertroubaar is toe om besluite te neem in die nastrewing van die organisasie se doelwitte.
- **Charismatiese leierskapstyl:** die leier gebruik charisma en sjarme om werknemers te beïnvloed.
- **Transaksionele leierskapstyl:** gebruik belonings en strawwe as aansporings om die gedrag van werknemers te beïnvloed.
- **Leierskapsteorieë:** lei leiers oor die verskillende leierskapstyle wat toegepas of gebruik kan word.
- **Situasionele leierskapsteorieë:** in hierdie leierskapsteorieë pas die leier verskillende leierskapstyle toe na gelang van verskillende situasies.
- **Transformasie-/Oorgangsbestuur-leierskapsteorieë:** is die beste van toepassing tydens 'n tydperk van drastiese verandering in 'n organisasie.
- **Persoonlike ingesteldheid/houding:** 'n individu se emosionele, sielkundige en fisiese reaksies op gebeure wat hul prestasies beïnvloed.
- **Leiers en volgelinge teorie:** volgelinge volg die instruksies van die leier in hierdie leierskap teorie.

Inleiding

In Graad 10 is jy bekend gestel aan die begrippe 'bestuur' en 'leierskap'. Die verskille tussen hierdie twee konsepte is uitgebrei en verduidelik. Beide leiers en bestuurders werk met werknemers binne 'n organisasie. Die groot verskil tussen 'n bestuurder en 'n leier hou verband met hoe hulle met hul werknemers omgaan en hoe hulle hul besluite neem – terwyl 'n leier met sy/haar hart dink, dink 'n bestuurder met sy/haar kop. Die soort besluite wat deur hierdie twee tipes bestuurders in die organisasie geneem word, beïnvloed hul interaksie met werknemers.

Wenk

Die aksiewerkwoord bepaal die totale punte wat vir 'n vraag toegeken word en gee vir jou 'n aanduiding van die tipe antwoorde wat vereis word.

Eenheid 8.1 Verskille tussen bestuur en leierskap

Bestuur verwys na die handeling om mense bymekaar te kry om gewenste doelwitte en doelstellings te bereik deur beskikbare hulpbronne doeltreffend en effektief te gebruik. Leierskap verwys na die proses waardeur 'n leier die gedrag en werk van werknemers lei, inspireer en beïnvloed, in die nastrewing van die organisasie se doelwitte.

Beide bestuurders en leiers verrig belangrike funksies binne 'n organisasie en is dus krities in die bereiking van 'n organisasie se doelwitte. Duidelike verskille bestaan tussen wat dit beteken om 'n leier te wees en wat dit beteken om 'n bestuurder te wees.

- Leiers het 'n breë uitkyk op 'n organisasie. Hulle fokus op die visie en missie van die besigheid. Hulle beskou werknemers eerstens as mense, voordat hulle met hulle as werknemers verband hou.
- Bestuurders het egter 'n nouer oorsig van die organisasie. Hulle fokus op die organisasie se onmiddellike doelwitte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 199 2022/03/27 23:47:44

Neem kennis

Die begrippe bestuur en leierskap word dikwels uitruilbaar gebruik, asof dit dieselfde betekenis het. Dit is egter nie die geval nie. Jy moet die verskil tussen die twee konsepte ken om jou begrip van hierdie onderwerp te verbreed.

Wenk

Jy kan gevra word om tussen bestuur en leierskap te onderskei. Hierdie vraag word die beste beantwoord deur 'n tabel te teken en die verskille te kontrasteer.

Nuwe woorde

Kontrasteer die proses om die verskille tussen twee faktore of veranderlikes aan te toon

QR-KODE

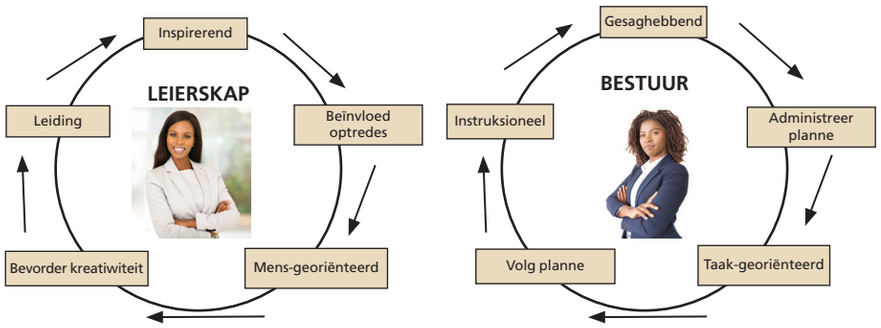
Bestuur teenoor Leierskap

https://www.youtube.com/watch?v=F7JCEd5yJbs&ab_channel=ArminKhoshbini

Die tabel hieronder gee 'n uiteensetting van die verskille tussen leierskap en bestuur.

LEIERSKAP	BESTUUR
• Inspireer en motiveer werknemers deur hul leiding.	• Bestuur prosesse deur hul gesag te gebruik.
• Verskaf leiding en rigting aan werknemers.	• Volg 'n instruksie-benadering wanneer hulle met werknemers te doen het.
• Bevorder kreatiwiteit om produktiwiteitsvlakke te verbeter.	• Volg die planne om teikens te bereik.
• Fokus op die visie en missie van die organisasie.	• Fokus op organisatoriese teikens.
• Fokus op die potensiaal van werknemers.	• Fokus op die prosesse betrokke by die produksieproses.
• Beïnvloed die optrede van werknemers.	• Beheer die optrede van werknemers.
• Kan kreatief/innoverend wees wanneer uitdagings gehanteer word.	• Administreer planne soos uiteengesit deur topbestuur
• Mens-georiënteerd, en stel dus werknemers eerste.	• Taak-georiënteerd, om te verseker dat die werk gedoen word.
• Leierskap verwys na die proses waardeur 'n leier die gedrag en werk van werknemers lei, inspireer en beïnvloed in die nastrewing van die organisasie se doelwitte.	• Bestuur verwys na die handeling om mense bymekaar te kry om gewenste doelwitte en doelstellings te bereik deur beskikbare hulpbronne doeltreffend en effektief te gebruik.

Gebruik die sleutelwoorde in die diagramme hieronder om die verskil tussen leierskap en bestuur te leer. Ken die verskille goed.



Verskillende leierskapstyle

Leiers gebruik verskillende leierskapstyle om werknemers te inspireer en te motiveer. 'n Leier se voorkeur leierskapstyl word in 'n groot mate bepaal deur persoonlike oortuigings, houdings en vorige ervarings. Die leierskapstyl wat deur sekere leiers aanvaar word, word beïnvloed deur die situasies waarin die leier bevind word.

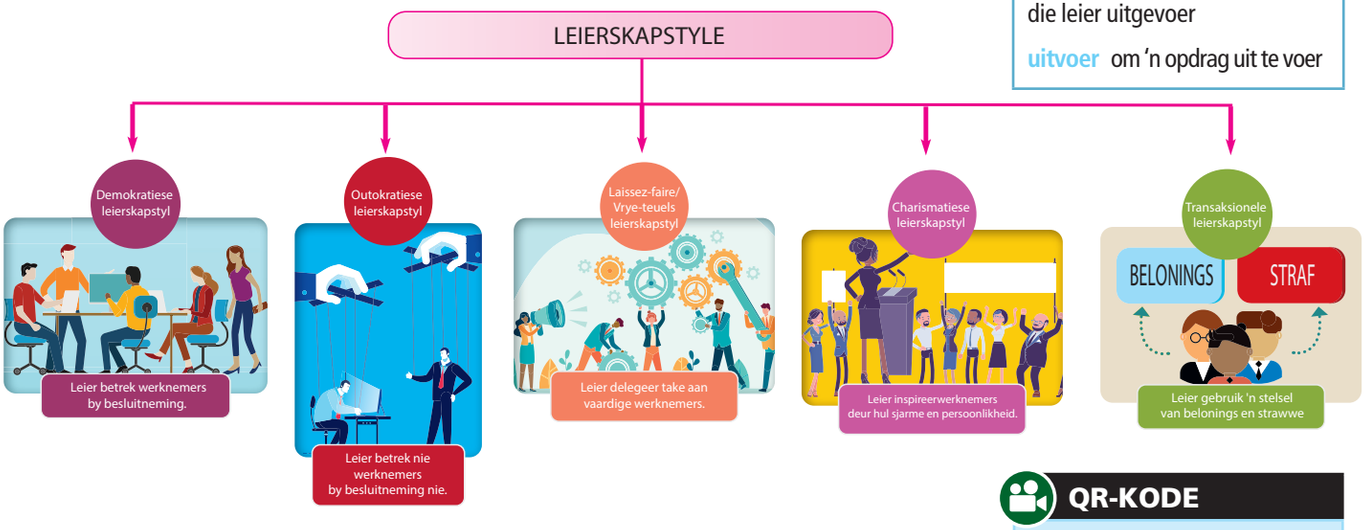
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 200 2022/03/27 23:47:45

Die verskillende leierskapstyle word in die illustrasie hieronder getoon.

A Nuwe woorde

delegeer take word namens die leier uitgevoer

uitvoer om 'n opdrag uit te voer



Kom ons kyk meer breedvoerig na elkeen.

Demokratiese leierskapstyl

'n Demokratiese leier betrek werknemers by die besluitnemingsproses. Die leier besef dat daar krag is binne die kollektiewe insette van individue. Hierdie inklusiewe benadering deur die leier verseker die ondersteuning van werknemers in besluite wat deur die leier geneem word. Hierdie leierskapstyl word ook die deelnemende leierskapstyl genoem.

Outokratiese leierskapstyl

'n Outokratiese leier betrek nie werknemers by die besluitnemingsproses nie. Werknemers word aangesê wat om te doen en moet die besluite van die leier uitvoer sonder om besluite te bevraagteken.

Laissez-faire/Vrye-teuels Leierskapstyl

'n Laissez-faire/vrye-teuels leier delegeer besluitneming aan werknemers wat vertrou word. Die leier is nie betrokke by die besluitnemingsproses nie en laat werknemers toe om besluite in die beste belang van die organisasie te neem.

Charismatiese leierskapstyl

'n Charismatiese leier gebruik sy/haar persoonlikheid en sjarme om die gedrag en optrede van werknemers te beïnvloed. Werknemers word geïnspireer deur die energie en skerpsinnigheid van die charismatiese leier.

Transaksionele leierskapstyl

'n Transaksionele leier gebruik belonings en strawwe om werknemers na besigheidsdoelwitte en teikens te dryf. Die transaksionele leiers fokus op die uitslae/prestasie van werknemers om hul doeltreffendheid ten opsigte van die doelwitte van die organisasie te meet.

QR-KODE

Volg hierdie skakel en voltooi die Google-vorm vasvrae oor bestuur en leierskap.

https://forms.gle/oebZs9zcJsDbULAQ6

QR-KODE

Tipes leierskapstyle: Outokraties, demokraties, laissez-faire

https://www.youtube.com/watch?v=xApMpceuVNMand-ab_channel=MicrosoftMitch

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 201 2022/03/27 23:47:49

Wenk

Jy moet die leierskapstyle uit gegewe scenario's of gevallestudies kan identifiseer en jou antwoorde kan motiveer.

QR-KODE

Vir verrykingsdoeleindes: Skandeer die QR-Kode hieronder om uit te vind watter soort leier jy is.

https://www.idealist.org/en/careers/quiz-leadership-style

QR-KODE

Volg hierdie skakel en voltooi die Google-vorm vasvra.

https://forms.gle/DY5GPVKTpr7YtS7cA

Verskille tussen die demokratiese leierskapstyl en outokratiese leierskapstyl

Demokratiese leierskapstyl	Outokratiese leierskapstyl
• Nooi werknemers uit om deel te wees van die besluitnemingsproses.	• Alle besluite word deur die leier alleen geneem - sonder werknemer betrokkenheid.
• Oop kommunikasie tussen die leier en werknemers.	• Werknemers word vertel wat om te doen en hoe dit gedoen moet word.
• Mens-georiënteerd, met inagneming van die menings van werknemers.	• Taak-georiënteerd, met die fokus op die uitslag en nie die werknemers nie.
• Bemagtig werkers deur hulle by die besluitnemingsproses te betrek.	• Positiewe effek op beginner/nuwe werkers wat die mikrobestuurstyl waardeer.
• Ervare werknemers voorsien die leier van waardevolle advies en ondersteuning.	• Die mees geskikte leierskapstyl in die geval van 'n krisis/noodgeval.
• Werknemers is betrokke by die vinding van oplossings vir onenighede wat mag ontstaan.	• Onenighede word opgelos deur die leiers wat die partye vertel hoe om dit op te los.

Aktiwiteit 8.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.1.1 – 1.1.5) neer, byvoorbeeld 1.1.1 F

KOLOM A		KOLOM B	
1.1.1	Demokraties	A	verantwoordelikhede word aan werknemers gedelegeer met min/geen instruksies
1.1.2	Outokraties	B	gebruik hul persoonlikheid en sjarme om die gedrag en optrede van werknemers te beïnvloed
1.1.3	Laissez-faire/Vrye-teuels	C	maak staat op hul eie kennis/ vaardighede/ vorige ervarings om te bemagtig
1.1.4	Charismaties	D	beloon die leiers wat hul teikens bereik
1.1.5	Transaksioneel	E	alle besluite word deur die leier geneem sonder om werknemers te betrek
		F	nooi werknemers uit om insette te lewer wanneer besluite geneem word
		G	werknemers wat hul teikens bereik, word beloon
		H	gebruik persoonlikheid en sjarme om loopbaan te bevorder
		I	verantwoordelikhede word aan werknemers gedelegeer met breedvoerige instruksies
		J	werknemers word ontmoedig om insette te maak wanneer besluite geneem word

(5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 202 2022/03/27 23:47:50

Wenk

Wanneer jy hierdie tipe vraag beantwoord, onthou om:

- deur die leierskapstyle in Kolom A te lees
- deur die TIEN stellings in Kolom B te lees
- die sleutelwoorde in die stellings in Kolom B te onderstreep
- onthou om daarop te let dat elke stelling in Kolom B 'n ooreenstemmende verwante afleier het
- die TWEE verwante stellings te vind
- die korrekte antwoord uit die twee verwante stellings uit die lys in Kolom A te kies.

Eenheid 8.2 Toepassings en impak van die vyf leierskapstyle in die werkplek

Leierskapstyle wat deur leiers aanvaar word, bepaal in 'n groot mate die verhouding tussen die leier en werknemers. Soos gebeure binne 'n organisasie afspeel, kan situasies ontstaan waarin verskillende leierskapstyle toegepas kan word.

Hieronder is voorbeelde van situasies waarin die verskillende leierskapstyle in die werkplek toegepas kan word.

Leierskapstyl	Toepassing/Situasies waartydens die leierskapstyl in die werkplek toegepas kan word
Demokratiese leierskapstyl	• Die leier ken eie beperkings en is oop vir nuwe idees/innoverende denke. • Die leier vereis 'n ander perspektief op 'n saak en ervare werknemers kan waardevolle inligting verskaf. • Werknemers is ervare en kundiges in hul gekose beroepsvelde. • Spanwerk word bevorder en die insette van werknemers word gewaardeer.
Outokratiese leierskapstyl	• Wanneer 'n krisis binne 'n organisasie ontstaan en onmiddellike optrede van die leier vereis. • In die geval van 'n noodgeval wat vereis dat die leier onmiddellik optree om lewensverlies/ernstige besering aan werkers te voorkom. Byvoorbeeld, om die gebou te ontruim in die geval van 'n brand in 'n kantoor. • Die leier het al die inligting tot beskikking en vereis nie verdere insette van werknemers nie. • Die leier moet gesag uitoefen op werknemers wat gereeld die organisasie se beleide/prosedures verontagsaam. • Die leier het die vertroue van die werknemers verdien en hulle is bereid om eie oordeel te aanvaar. • Die besigheid het onervare/nuwe werknemers aangestel wat by hierdie tipe leierskapstyl kan baat.

QR-KODE

Toepassing van die demokratiese leierskapstyl.

https://www.youtube.com/watch?v=hVvX831Ozjsand-ab_channel=Organizational-Behaviour

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 203 2022/03/27 23:47:50

Leierskapstyl	Toepassing/Situasies waartydens die leierskapstyl in die werkplek toegepas kan word
Laissez-faire/Vrye-teuels leierskapstyl	• Die leier is besig met meer belangrike aspekte van die besigheid en delegering van pligte kan die doeltreffendheid van die organisasie verbeter. • Werknemers wat ervare is in hul gekose velde, word dikwels deur die leier vertrou om verantwoordelike besluite te neem. • Leierskap potensiaal bestaan onder werknemers en dat hulle geleenthede benodig om bykomende vaardighede aan te leer. • Werknemers het 'n groter vlak van kennis/ vaardighede oor 'n bepaalde onderwerp aangeleer as wat die leier verwerf het.
Charismatiese leierskapstyl	• Die organisasie wil veranderinge implementeer en gebruik die leier om die ondersteuning van werknemers te kry. • Die leier wil die moraal van werknemers, wat dalk gedemotiveerd is, 'n hupstoot gee. • Die leier wil hê werknemers moet voortgaan op die pad van hoë produktiwiteit/doeltreffendheid vlakke. • Vlakke van vertroue van werknemers is laag, en werknemers moet geïnspireer word.
Transaksionele leierskapstyl	• Die leier wil hê werknemers moet teikenvlakke oorskry. • Die besigheid wil werknemers se prestasie maksimeer. • Sperdatums moet op kort kennisgewing nagekom word/of wanneer die besigheid onder druk is. • Werknemers het 'n lae moraal. • Die strategieë/besigheidstrukture is duidelik en hoef nie verander te word nie.

Wenk

Wanneer daar van jou verwag word om vrae oor die impak te beantwoord, kan jy die voordele en/of nadele verskaf.

Die impak van die vyf leierskapstyle

Leiers soek voortdurend nuwe maniere om werknemers te inspireer/motiveer om die organisasie se doelwitte te bereik. Die voorkeur leierskapstyl het 'n impak op die besigheid. Die impak kan positief (voordele)/negatief (nadele) wees.

Kom ons kyk na die positiewe/negatiewe van die verskillende leierskapstyle, en hoe dit 'n besigheid raak.

Die impak van die demokratiese leierskapstyl

Positiewe/Voordele

- Die leiers hoef nie slegs op hul eie/vaardighede staat te maak om komplekse probleme op te los nie.
- Leiers trek voordeel uit die kundigheid en ervaring van werknemers wanneer hulle genooi word om aan die besluitnemingsproses deel te neem.
- Werknemers dra 'n verskeidenheid/innoverende idees by wat die organisasie kan bevoordeel, en kan lei tot verbeterde produksie tegnieke.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 204 2022/03/27 23:47:50

- Werknemers voel bemagtig/gemotiveerd, wat lei tot verhoogde produktiwiteitsvlakke.
- Beter besluitneming vind plaas as gevolg van die gereelde en goeie kommunikasie tussen leiers en werknemers.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Insette van onervare werknemers kan lei tot besluite wat nie in die beste belang van die organisasie is nie.
- Die leier is dalk nie in die posisie om onmiddellik besluite te neem nie, omdat sleutelwerknemers nie die vergadering kan bywoon nie.
- Werknemers se insette word nie altyd aanvaar nie, wat demoraliserend kan wees vir hulle.
- Besluitneming kan vertraag word, omdat die leier wag vir insette van werknemers voordat `n besluit geneem word.
- Dit is nie 'n ideale leierskapstyl as die leier 'n besluit moet neem wanneer daar 'n noodgeval in die organisasie is nie.
- Die betroubaarheid van terugvoer wat deur sommige werknemers verskaf word, is dalk nie akkuraat nie.

Impak van die outokratiese leierskapstyl

Positiewe/Voordele

- Die leier is in 'n posisie om vinnige besluite te neem, sonder om werknemers te raadpleeg.
- Die leier het sekerheid dat besluite betyds geneem sal word, sonder vertragings, en werk word volgens skedule gedoen.
- Daar is geen onsekerheid oor die bron van instruksies, wat direk van die leier af kom nie.
- Streng monitering en beheer van produksieprosesse deur die leier verseker gehalte produkte en -dienste.
- Duidelike en konsekwente rigting van die leier, verskaf sekerheid aan nuwe werknemers.
- Die groot arbeidsmag in sekere besighede maak dit onprakties om werknemers te ontmoet/konsulteer.
- Bondige/duidelike leiding kan aan nuut aangestelde/onervare personeel gegee word.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Spanning kan ontstaan tussen die leiers en werknemers indien daar meningsverskille oor strategieë is.
- Werknemers kan gefrustreerd/geïrriteerd raak omdat hulle nie vir enige insette gevra word nie.
- Produktiwiteitsvlakke van die organisasie kan aansienlik verminder omdat werknemers gedemotiveerd is.
- Die organisasie kan op nuwe/innoverende idees/oplossings van werknemers uitmis.
- Die besigheid kan hoë afwesigheidsyfers ervaar omdat werknemers nie gewaardeer voel nie.
- Die leiers kan weerstand van ervare en hoogs-vaardige werknemers ervaar.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 205 2022/03/27 23:47:50

Die impak van die Laissez-faire/Vrye-teuels leierskapstyl

Positiewe/Voordele

- Werknemers word vertrou en word die verantwoordelikheid gegee om besluite te neem in areas van hul kundigheid.
- Werknemers hoef nie die leier te raadpleeg wanneer hulle besluite neem wat die organisasie kan bevoordeel nie.
- Motiveringsvlakke van werknemers neem toe omdat die leier hul vermoëns/vaardighede erken om besluite te neem.
- Produktiwiteitsvlakke van die organisasie kan aansienlik toeneem omdat werknemers gewaardeer voel.
- Werknemers ervaar persoonlike groei/ontwikkeling aangesien hulle toegelaat word om besluite op hul eie te neem.
- Die leierskapvaardighede van individuele werknemers kan ontwikkel namate hulle met ander werknemers omgaan wanneer hulle besluite neem.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die onsekerheid oor duidelike besluitneming kan die moraal van minder ervare werknemers negatief beïnvloed.
- Werknemers kan huiwerig wees om beslissende aksies te neem, wat hul werkprestasie kan beïnvloed.
- Konflik kan tussen werknemers en mede-spanlede ontstaan as die optrede van werknemers met sterk persoonlikhede bevraagteken word.
- Die leier raak nie betrokke by meningsverskille/onenighede tussen werknemers nie.
- Werknemers kan dit moeilik vind om mede-lede te kry om spertye na te kom, wat 'n negatiewe impak kan hê op spertye wat nagekom word.
- Produktiwiteitsvlakke kan afneem as die werknemers nie die vaardighede/kennis benodig om die regte besluite te neem nie.

Die impak van die charismatiese leierskapstyl

Positiewe/Voordele

- 'n Leier kommunikeer die visie/doelwitte van die organisasie op 'n bondige/duidelike wyse, wat vertroue onder werknemers inspireer.
- Werknemers word geïnspireer deur die energie/passie van die charismatiese leier.
- Werknemers word gemotiveer om hul verwagtinge te oortref en hul vrese te oorkom.
- Werknemers word gemaak om gewaardeer te voel, wat hulle aanmoedig om harder te werk en produktiwiteitsvlakke te verbeter.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- 'n Leier kan sy/haar eie persoonlike belange bevorder, in plaas daarvan om tot voordeel van die organisasie te lei.
- Werknemers maak staat op die leier om hul moraal/motiveringsvlakke te verbeter.
- Die organisasie kan oorafhanklik wees van die teenwoordigheid van die leier, wat die organisasie kan benadeel as die leier die organisasie sou verlaat.
- Werknemers kan ook huiwerig wees om die leier uit te daag oor belangrike kwessies, wat die organisasie negatief kan beïnvloed in die bereiking van hul doelwitte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 206 2022/03/27 23:47:50

Die impak van die transaksionele leierskapstyl

Positiewe/Voordele

- Die koppeling van belonings aan teikens moedig werkers aan om effektief/doeltreffend te werk.
- Aansporings wat aangebied word aan werknemers wat teikens oortref, verhoog die produktiwiteitsvlakke van werkers.
- Ander werknemers word aangemoedig om harder te werk as hulle sien dat medewerknemers aansporings kry om teikens te bereik/oortref.
- Die bereiking van die organisatoriese doelwitte word makliker omdat werkers gewaardeer voel.
- Werknemers word teikens gegee en hulle ken die teikens waarna hulle moet werk.
- Werknemers is bewus van die straf indien teikens nie bereik word nie.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Werknemers kan gedemoraliseer voel as hulle gestraf word omdat hulle nie teikens bereik nie.
- Die leier sal dalk die prestasie van werknemers moet moniteer om te verseker dat teikens bereik word.
- Om die prestasie van werkers voortdurend te meet, kan die leier afbreuk doen aan die uitvoering van ander noodsaaklike take.
- Die gesondheid van werknemers kan negatief beïnvloed word deur verhoogde stresvlakke in die nastrewing van teikens deur werknemers.
- Dit is nie 'n geskikte leierskapstyl vir spanwerk nie, want die versuim van een lid om sy/haar teikens te bereik, kan die aansporings van alle lede beïnvloed.

Wenk

Jy behoort hierdie leierskapstyle uit gegewe scenario's en/of gevallestudies en stellings te kan identifiseer.

Aktiwiteit 8.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

VOEDSEL HANDELAARS (VH)

Jaco is die eienaar van Voedsel Handelaars. Hy versoek gereeld ervare werknemers om idees by te dra oor hoe om hul verkope te verhoog. Nomsa, die topverkoper het onlangs 'n bonus ontvang omdat sy die maandelikse verkoopsteiken oortref het.

1.1.1 Identifiseer die leierskapstyl wat deur Jaco gebruik word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Bespreek die impak van die leierskapstyl wat in VRAAG 1.1.1 geïdentifiseer is. (8)

1.1.3 Stel situasies voor waarin die transaksionele leierskapstyl in die werkplek toegepas kan word. (6)

[17]

QR-KODE

Volg hierdie skakel en voltooi die Google-vorm vasvrae oor leierskapstyle en hul impak.

https://forms.gle/Whc8ikuv6ee4N5iw9

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 207 2022/03/27 23:47:50

Eenheid 8.3 Begrip van die drie leierskapsteorieë

Leierskapsteorieë verskil op die volgende maniere van leierskapstyle:

- leierskapsteorieë fokus op die eienskappe van die leier wat hulle uitsonderlik maak.
- leierskapstyle fokus op hoe leiers werknemers bestuur.

Leierskapsteorieë rig leiers oor die verskillende leierskapstyle wat toegepas en gebruik kan word.

Die illustrasie hieronder toon die verskillende leierskapsteorieë wat in die werkplek toegepas kan word.

QR-KODE

Situasionele leierskapsteorieë

https://www.youtube.com/watch?v=wJO5IADnlxw&ab_channel=OnlinePMCourses-MikeClayton

Situasionele-leierskapsteorie

- Daar word van leiers verwag om werknemers onder verskillende omstandighede te bestuur en verskillende karaktereienskappe word vereis om elke situasie binne die werkplek te hanteer.
- Verskillende leierskapstyle sal deur die leier toegepas word, gebaseer op die heersende omstandighede op 'n bepaalde tyd.
- Effektiewe leiers kan die leierskapstyl aanneem wat sal verseker dat die doelwitte van die organisasie bereik word.
- Die verhouding tussen die leier en die werknemers is gebaseer op waardes van vertroue/integriteit/respek.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 208 2022/03/27 23:47:51

- Leiers beskik oor die vaardighede/kennis om situasies te ontleed en take/verantwoordelikhede aan die mees geskikte werknemers toe te ken.
- Konflik kan ontstaan as die leierskapstyl as inkonsekwent geag word wanneer daar met werknemers in verskillende situasies te doen gekry word.
- Die effektiwiteit van hierdie leierskapsteorie is afhanklik van die verhouding wat tussen die leier en werknemers bestaan.

Transformasie/Oorgangsbestuur-leierskapsteorie

- Hierdie leierskapsteorie sou deur die leier toegepas word gedurende 'n tydperk waarin die organisasie radikale veranderinge ervaar.
- Die leier kan sy/haar kommunikasievaardighede, passie en interaksie met werknemers gebruik om werknemers te oortuig om die veranderinge wat in die organisasie beplan word, te aanvaar.
- Werknemers op hul beurt respekteer en bewonder die leier en vertrou die leiers se oordeel rakende die beplande veranderinge binne die organisasie.
- Strategiese denkende leiers gebruik hierdie leierskapsteorie om werknemers te oortuig om die langtermyn visie van die organisasie te aanvaar.
- Leiers het sterk en charismatiese persoonlikhede wat hulle gebruik om die motivering/produktiwiteitsvlakke van werkers te verhoog.
- Werknemers word gedurende hierdie tydperk van radikale verandering ondersteun en geleenthede gebied om hul gedagtes en idees te deel sonder enige beperkings.
- Leiers lei deur voorbeeld en werkers reageer deur op hul uitsette te fokus.
- Werkers neem groter eienaarskap van hul verantwoordelikhede en is bewus van hul beperkings en sterkpunte.

Leiers en volgelinge-leierskapsteorie

- Die verhouding tussen die leier en werknemers het 'n groot impak op die doelwitte wat die organisasie beoog om te bereik.
- Werknemers, as volgelinge van die leier, volg die instruksies van die leier en werk gesamentlik aan organisasie se doelwitte.
- Leiers laat volgelinge toe om kreatief en innoverend te wees en moedig hulle aan om alternatiewe metodes te verken om produktiwiteit te verhoog.
- Leiers lei deur voorbeeld en verskaf aansporings vir positiewe gedrag.
- Volgelinge neem verantwoordelikheid vir doelwitte/teikens wat nie bereik is nie.
- Innovering en kreatiwiteit van sommige volgelinge word gesmoor aangesien hulle bloot die leier en ander volgelinge volg.

Wenk

Jy moet die bogenoemde leierskapsteorieë uit gegewe scenario's, gevallestudies of stellings kan identifiseer.

QR-KODE

Transformasie-leierskapsteorie

https://www.youtube.com/watch?v=_788Rkb0EQAand-ab_channel=MindToolsVideos

Neem kennis

Die begrippe *transformasie* en oorgang word uitruilbaar gebruik, aangesien beide verwys na tydperke van verandering binne 'n organisasie/ samelewing.

QR-KODE

Leiers en volgelinge

https://www.youtube.com/watch?v=rOsETHomZZUand-ab_channel=VTUBE

Nuwe woorde

gesmoor word verhinder om iets te doen wat as sinvol beskou word

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 209 2022/03/27 23:47:51

Wenk

Jy moet die rol van persoonlike ingesteldheid en houding in suksesvolle leierskap uit gegewe scenario's en gevallestudies kan identifiseer

Die rol van persoonlike ingesteldheid/houding in suksesvolle leierskap

Suksesvolle leierskap is noodsaaklik in enige organisasie. Die sukses van die organisasie hang in 'n groot mate af van die leierskap wat verskaf word. Die persoonlike houding van die leier speel 'n kritieke rol in suksesvolle leierskap.

- Positiewe ingesteldheid/houding stel leierskap-potensiaal vry.
- 'n Leier se goeie/slegte houding kan die sukses of mislukking van die besigheid beïnvloed.
- Leiers moet hul sterkpunte en swakpunte ken om hul leierskapstyle effektief toe te pas.
- Groot leiers verstaan dat die regte houding die regte atmosfeer sal skep.
- Leiers se houding kan werknemers/spanne se denke/gedrag beïnvloed.
- Leiers moet die gedrag modelleer wat hulle by spanlede wil sien.
- Suksesvolle leiers oorweeg die vermoëns en vaardighede van spanlede om take en rolle effektief toe te wys.
- Entoesiasme verskaf en skep vertroue in 'n leier.
- 'n Positiewe ingesteldheid/houding is van kritieke belang vir goeie leierskap, want goeie leiers sal by die taak bly ongeag probleme en uitdagings.

Wenk

Fokus is op die positiewe ingesteldheid/houding van die leier en moenie dit verwar met die eienskappe van 'n entrepreneur nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 210 2022/03/27 23:47:52

Aktiwiteit 8.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BESTUUR EN LEIERSKAP)

Bestuur en leierskap verrig beide kritieke funksies binne 'n organisasie. Leierskapsteorieë laat leiers toe om verskillende leierskapstyle toe te pas. Die keuse van die leierskapstyl kan 'n positiewe of negatiewe impak op die besigheid hê. Verskillende leierskapstyle kan in die werkplek toegepas word om verskillende uitdagings te hanteer.

Skryf 'n opstel oor bestuur en leierskap waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen bestuur en leierskap.
- Verduidelik die situasionele en transformasie-leierskapsteorieë.
- Bespreek die impak van die outokratiese en transaksionele leierskapstyle.
- Stel situasies voor waarin besighede die volgende leierskapstyle in die werkplek kan toepas:
  - Laissez faire-leierskapstyl
  - Demokratiese leierskapstyl **[40]**

Wenke – Skryf van Opstelle

Inleiding	Inhoud/Liggaam
• Begin met die woord 'Inleiding' as 'n opskrif. • Jou openingstellings moet aan die vrae met die kolpunte gekoppel word. • Een algemene stelling van twee van die subopskrifte/of twee algemene stellings van een subopskrif. • Gee TWEE betekenisvolle feite om maksimum punte te kry: (2 × 1) = (2) • Moenie die woorde wat binne die aanhef is herhaal/gebruik nie.	• Moenie die woorde 'Inhoud' of 'Liggaam' as 'n opskrif skryf nie. • Gebruik inligting in die vrae onder die aanhef as opskrifte binne die liggaam. • Breek die inligting op in logiese dele, maak gebruik van opskrifte en subopskrifte. • Die maksimum punte wat behaal kan word vir die liggaam = 32 punte. • Moenie feite herhaal nie, kom tot die punt. • Skryf jou antwoorde in volsinne met kolpunte. • Plaas jou stellings in konteks.
Gevolgtrekking/Slot	**SASO**
• Skryf die woord 'Gevolgtrekking/Slot" as 'n opskrif. • Eindig jou opstel met EEN betekenisvolle feit – moenie herhaal wat reeds in die inleiding/inhoud gesê was nie: (1 × 2) = (2))	• Skryf die woorde Inleiding en Slot neer om volpunte vir struktuur/uitleg te kry. • Skryf subopskrifte wat binne die vraestel verskyn om EEN punt vir ontleding/interpretasie te kry. • Maak seker dat jy soveel korrekte feite as wat jy kan skryf wat ten minste 16 punte of meer binne die inhoud beloop om nog EEN punt vir ontleding/interpretasie te kry. • Maak seker dat jy slegs relevante inhoud as antwoorde verskaf sodat jy twee punte vir sintese kan kry. • Verskaf ten minste TWEE huidige voorbeelde wat verband hou met die sakewêreld in werklikheid om die feite in jou inhoud te ondersteun om twee punte vir oorspronklikheid te kry.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 211 2022/03/27 23:47:52

Breinkaart: Onderwerp 8 – Bestuur en leierskap

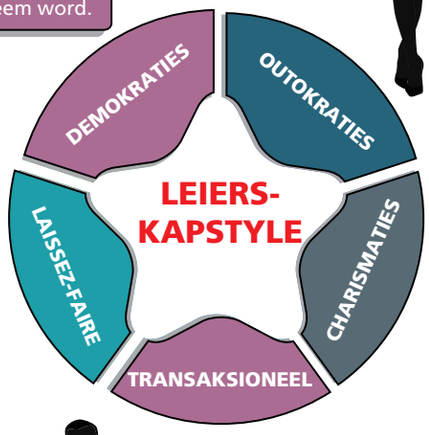
Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.
Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.

Bestuur
Gebruik gesag/instruksies/fokus op prosesse/beheer optredes.

Leierskap
Inspireer en motiveer/leiding en rigting/fokus op menslike hulpbronne/beïnvloed optredes.

Demokraties
'n Demokratiese leier betrek werknemers by die besluit-nemingsproses. Die leier besef dat daar krag in die kollektiewe insette van individue is. Hierdie inklusiewe benadering deur die leier verseker die ondersteuning van werknemers in besluite wat deur die leier geneem word.

Outokraties
'n Outokratiese leier betrek nie werknemers by die besluitnemingsproses nie. Werknemers word aangesê wat om te doen en moet die besluite van die leier uitvoer sonder om besluite te bevraagteken.



Laissez-faire
'n Laissez faire/vrye-teuels-leier wat die laissez faire/vrye-teuels-leierskapstyl toepas, delegeer besluitneming aan werknemers wat hy/sy vertrou. Die leier skei homself/haarself van die besluitnemingsproses en laat werknemers toe om besluite in die beste belang van die organisasie te neem.

Charismaties
'n Charismatiese leier gebruik persoonlikheid en sjarme om die gedrag en optrede van werknemers te beïnvloed. Werknemers word geïnspireer deur die energie en passie van die charismatiese leier.

Transaksioneel
'n Transaksionele leier gebruik belonings en strawwe om werknemers na besigheidsdoelwitte en teikens te dryf. Die transaksionele leiers fokus op die uitslae en prestasie van werknemers om hul doeltreffendheid ten opsigte van die doelwitte van die organisasie te meet.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 212 2022/03/27 23:47:52

IMPAK VAN DIE LEIERSKAPSTYLE

	VOORDELE	NADELE
DEMOKRATIES	• Leiers hoef nie op hul eie kennis/vaardighede staat te maak nie. • Werknemers neem deel aan die besluitnemingsproses	• Leier is dalk nie in die posisie om onmiddellike besluite te neem nie. • Leier kan besluite vertraag.
OUTOKRATIES	• Die leier is in 'n posisie om vinnige besluite te neem • Duidelike en konsekwente rigting van die leier.	• Spanning kan ontstaan. • Die organisasie kan hoogs vaardige en ervare werknemers verloor.
LAISSEZ-FAIRE	• Werknemers word vertrou en die verantwoordelikheid gegee om besluite te neem • Werknemers ervaar persoonlike groei en ontwikkeling.	• Werknemers kan huiwerig wees om beslissende stappe te neem. • Werknemers kan dit moeilik vind om mede-lede te kry om spertye te haal.
CHARISMATIES	• Werknemers word deur die energie en passie geïnspireer. • Werknemers voel gewaardeer.	• Leier kan eie persoonlike belange bevorder. • Die organisasie kan te veel afhanklik wees van die teenwoordigheid van die leier.
TRANSAKSIONEEL	• Aansporings lei tot verhoogde produktiwiteitsvlakke van werkers. • Werknemers is bewus van die strawwe indien teikens nie bereik word nie.	• Werknemers kan gedemoraliseerd voel as hulle gestraf word. • Die gesondheid van werknemers kan negatief beïnvloed word deur verhoogde stresvlakke.

Rol van persoonlike ingesteldheid/houding

- Die werksomgewing is gevul met 'n positiewe ingesteldheid en houding wat van hom/haar afkomstig is.
- Positiewe effek op die werk-nemers, wat lei tot verhoogde motiveringsvlakke.
- 'n Negatiewe houding van die leier kan die omgekeerde uitwerking op die werknemers hê.
- Sien in die leier die soort gedrag wat hulle by die werkplek moet aanneem en vertoon.

Leierskapsteorieë

Situasie – verskillende leierskapstyle sal deur die leier toegepas word.

Transformasie/Oorgangsbestuur – verskillende leierskapstyle sal deur die leier toegepas word.

Leiers en volgelinge – Werknemers, as volgelinge van die leier, volg die opdrag van die leier en werk gesamentlik aan die organisasie se doelwitte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 213 2022/03/27 23:47:53

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 Leierskap in 'n organisasie word gekenmerk deur ...

- **A** te fokus op die prosesse betrokke by die produksiefunksie van mededingers.
- **B** beheer stelsels en prosedures om die werk gedoen te kry.
- **C** taakgeoriënteerd te wees.
- **D** die regte dinge doen.

1.1.2 Die HUB van Capihead Bank het die ... leierskapstyl gebruik toe sy streekstoesighouers genooi het om insette te lewer in KMI-projekte wat die bank oorweeg om te ondersteun.

- **A** oorgangsbestuur-
- **B** laissez-faire-
- **C** demokratiese
- **D** transformasie

1.1.3 'n Brand het by die kantore van Dontex Raffinadery uitgebreek. Die ... leierskapstyl moet toegepas word.

- **A** outokratiese
- **B** situasionele
- **C** transformasionele
- **D** transaksionele

1.1.4 Die HUB van Monda Motors het die …leierskapsteorie toegepas toe hy verskillende leierskapstyle gebruik het om die taak op hande uit te voer.

- **A** transformasie
- **B** situasionele
- **C** outokratiese
- **D** charismatiese

1.1.5 Hierdie leierskapsteorie word dikwels gebruik wanneer die organisasie radikale veranderinge ervaar:

- **A** transaksionele
- **B** leiers en volgelinge
- **C** transformasie
- **D** charismatiese

(5 × 2) (10)

Wenk

- Neem die volgende in ag wanneer jy meervoudige keuse vrae beantwoord
- Lees deur die stelling en al die opsies.
- Die VIER opsies waaruit jy die korrekte antwoord moet kies, het die volgende elemente:
  - » TWEE duidelik verkeerde antwoorde
  - » EEN afleier/wat baie naby aan die korrekte antwoord is
  - » EEN korrekte antwoord.
- Onderstreep die sleutelwoorde in die stelling.
- Trek die TWEE duidelik verkeerde antwoorde deur.
- Lees weer deur die stelling en die oorblywende opsies.
- Kies die korrekte antwoord uit die oorblywende opsies.
- Moenie enige antwoorde oop laat nie.

VRAAG 2

2.1. Noem DRIE leierskapsteorieë. (3)

2.2. Onderskei tussen bestuur en leierskap. (8)

2.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

CARLO BAKKERY (CB)

Tido, die hoofbestuurder by Carlo Bakkery moet baie spertye haal. Tido het sy bekwame werknemers versoek om hul eie werkmetodes te gebruik sonder om besigheidsbeleid te oortree.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 214 2022/03/27 23:47:53

Konsolidasie

2.3.1 Identifiseer die leierskapstyl wat deur Tido gebruik word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

2.3.2 Bespreek die impak van die leierskapstyl wat in VRAAG 2.3.1 geïdentifiseer is. (8)

2.4. Gee besighede raad oor die situasies waarin die volgende leierskapstyle toegepas kan word:

2.4.1 Charismatiese leierskapstyle (4)

2.4.2 Outokratiese leierskapstyle (4)

[30]

VRAAG 3: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BESTUUR EN LEIERSKAP)

Leierskapstyle kan van een leier tot 'n ander verskil en kan ook die prestasie van die besigheid beïnvloed. Leierskapsteorieë lei leiers oor die verskillende style wat hulle kan toepas. Leiers moet ook fokus op hul houding wanneer hulle met werknemers in gesprek tree.

Skryf 'n opstel oor bestuur en leierskap waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen die demokratiese en outokratiese leierskapstyle.
- Verduidelik die impak van die charismatiese en transaksionele leierskapstyle op besighede.
- Bespreek die transformasie- en leiers en volgelinge-leierskapsteorieë.
- Gee besighede raad oor die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap.

[40]

Wenk

Wanneer daar van jou verwag word om uit 'n scenario aan te haal, moet jou antwoord direk uit die scenario aangehaal word.

Moenie jou eie woorde parafraseer/gebruik wanneer jy aanhaal nie.

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 215 2022/03/27 23:47:53

KWARTAAL 2

9 Belegging: Sekuriteite

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 9.1 Funksies van die Johannesburgse Effektebeurs
- Eenheid 9.2 Faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word
- Eenheid 9.3 Tipes beleggingsgeleenthede en risikofaktore
- Eenheid 9.4 Beleggingsvorme
- Eenheid 9.5 Begrip van enkelvoudige en saamgestelde rente

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die funksies van die JSE
- Beskryf kortliks/Noem/Beskryf/Verduidelik/Bespreek die faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word
- Verduidelik/Bespreek die verskeie tipes beleggingsgeleenthede en hul risikofaktore
- Verduidelik/Bespreek/Ontleed/Evalueer positiewe/ voordele en/of negatiewe/nadele) van die volgende beleggingsvorme:
  - regering/RSA kleinhandel-spaareffekte
  - effektetrusts
  - aandele
  - vaste deposito
- Identifiseer die volgende soorte aandele van uit gegewe scenario's of stellings:
  - gewone-aandele
  - voorkeuraandele
  - bonusaandele
  - stigtersaandele
- Noem/Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek soorte voorkeuraandele
- Beskryf kortliks/Noem die regte van gewone- en voorkeuraandeelhouers
- Identifiseer soorte voorkeuraandele uit gegewe scenario's of stellings
- Onderskei tussen gewone en voorkeuraandele
- Definieer/Verduidelik die betekenis van skuldbriewe, dividende, kapitaalwins, enkelvoudige rente, saamgestelde rente
- Onderskei tussen enkelvoudige en saamgestelde rente
- Bereken enkelvoudige en saamgestelde rente uit gegewe scenario's
- Stel die beste beleggingsopsie voor wat op berekeninge gebaseer is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 216 2022/03/27 23:47:53

Kernbegrippe

- **Aandeel:** 'n deel van die eienaarskap in 'n maatskappy.
- **Bankrotskap:** verwys na 'n besigheid wat nie in staat is om sy krediteure terug te betaal nie.
- **Beleggers:** die persone wat geld spaar met die verwagting om wins te maak.
- **Belegging:** geld wat vir opbrengs/wins gespaar is.
- **Dividende:** 'n bedrag geld wat 'n maatskappy uit sy winste aan sy aandeelhouers betaal.
- **Johannesburgse Effektebeurs (JSE):** die mark wat handel oor die koop en verkoop van aandele in genoteerde maatskappye.
- **Kapitaalmark/effektemark:** die finansiële mark waarin langtermyn-skuldeffekte gekoop en verkoop word.
- **Korttermynbelegging:** belegging vir minder as een jaar.
- **Langtermynbelegging:** die duur/tydperk van die belegging is meer as drie jaar.
- **Likwidasie:** die verkoop van die bates van 'n maatskappy om krediteure te betaal.
- **Rente:** die bedrag geld wat beleggers verdien as opbrengs op/vergoeding vir beleggings in bankdeposito's en lenings.
- **Risiko:** onsekerheid van verliese eerder as verwagte wins uit 'n belegging.
- **Vaste koers:** die rentekoers bly dieselfde vir die duur van die beleggingstydperk.

Inleiding

Beleggingsekuriteite is 'n belangrike manier om rykdom te verkry en op te bou vir beide 'n individu en besighede. Verskeie beleggingsgeleenthede is beskikbaar vir beleggers om hul kapitaal in te belê. Sommige beleggers stel daarin belang om hul rykdom te laat groei. Ander beleggers stel belang om 'n bykomende inkomste te genereer om hul aftree-verdienste aan te vul. Dit is belangrik dat beleggers die risiko verbonde aan elke tipe belegging in ag neem.

Het jy geweet

Die JSE is in 1887 gestig tydens die eerste Suid-Afrikaanse goudstormloop. Dit is die 16de grootste ter wêreld en verreweg die grootste van Afrika se 22 aandelebeurse.

Eenheid 9.1 Funksies van die Johannesburgse Effektebeurs (JSE)

Die finansiële sektor in Suid-Afrika is vandag een van die meer dinamiese en gesofistikeerde sektore in die wêreldekonomie. Die Johannesburgse Effektebeurs (JSE) verskaf aan genoteerde maatskappye die geleentheid om finansiële hulpbronne te bekom om sakebedrywighede te begin of uit te brei.

Die volgende is van die funksies van die JSE:

- Gee geleenthede aan finansiële instellings soos versekeringsmaatskappye om hul fondse in aandele te belê.
- Dien as 'n barometer/aanwyser van ekonomiese toestande in Suid-Afrika.
- Hou beleggers op hoogte van aandeelpryse deur die aandeelpryse daagliks te publiseer.
- Dien as 'n skakel tussen beleggers en openbare maatskappye.
- Aandele word deur kundiges gewaardeer en beoordeel.
- Dit moedig klein beleggers aan om deel te neem aan die ekonomie van die land, omdat hulle nie groot bedrae hoef te belê in aandele nie.

QR-KODE

Hoe om aandele te koop | Suid-Afrika

https://www.youtube.com/watch?v=vw3lKE7braE

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 217 2022/03/27 23:47:53

Wenk

Jy behoort die funksies van die JSE in volsinne te kan skryf.

- Waagkapitaal word op die ope mark beskikbaar gestel.
- Die JSE skep `n ordelike mark vir die verhandeling van sekuriteite.
- Versamel primêre kapitaal deur nuwe beleggings in genoteerde maatskappye aan te moedig.
- Mobiliseer die fondse van versekeringsmaatskappye en ander instellings.

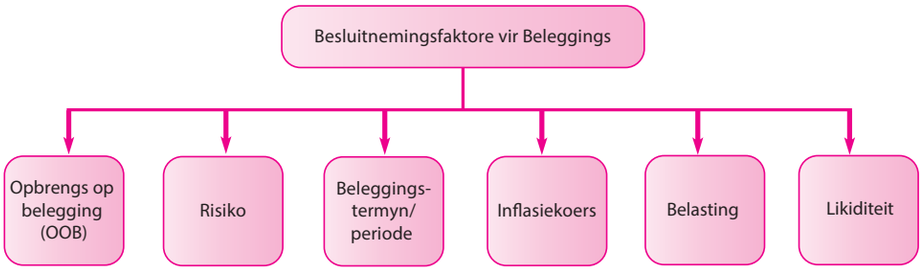
Eenheid 9.2 Faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word

Wenk

Jy moet faktore kan noem wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word en die betekenis van elke faktor kan verduidelik.

Die kerndoel van enige belegging in besighede is om 'n opbrengs op die belegging te kry. Dit beteken eenvoudig dat die belegger aan die einde van die beleggingstydperk die belegging terug wil hê plus enige bykomende geld wat op die belegging verdien is.

Verskeie beleggingsgeleenthede is vir 'n belegger beskikbaar en 'n verskeidenheid faktore moet oorweeg word voordat die belegging gemaak word. Die illustrasie hieronder toon 'n lys van faktore wat in ag geneem moet word voordat enige belegging gemaak word:



Kom ons kyk meer breedvoerig na elkeen.

Opbrengs op belegging (OOB)

- Verwys na die bedrag geld wat die belegger bykomend tot die oorspronklike beleggingsbedrag kry.
- Die bykomende bedrag na belasting word uitgedruk as 'n persentasie van die oorspronklike beleggingsbedrag.
- Sal hoër wees as die risiko's verbonde aan die belegging hoog is.
- Sal laer wees as die risiko verbonde aan die belegging laag is.
- Die opbrengs op belegging na aftrekking van belasting moet hoër wees as die algemene verhoging.

Die volgende illustrasie kan gebruik word om jou begrip van Opbrengs op Belegging (OOB) te verbeter).

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 218 2022/03/27 23:47:54

Risiko

- Die risiko verbonde aan beleggingsgeleenthede verwys na die twyfel/onsekerheid wat bestaan ten opsigte van die omvang van enige winste/verliese wat 'n belegger kan maak.
- Verskillende beleggingsgeleenthede het verskillende risiko's daaraan gekoppel.
- Sekere aandele het wel 'n lae risiko oor 'n lang beleggingstydperk.
- Aandele met hoër risiko's het 'n groter potensiaal vir hoër opbrengste.
- Belegging in gewone-aandele hou 'n hoër risiko in aangesien die belegger die volle/deel van die belegging kan verloor wanneer die maatskappy ontbind/bankrot verklaar/gelikwideer word.
- Die belegging in voorkeuraandele het 'n laer risiko daaraan gekoppel omdat die belegger regte op die maatskappy se bates sal hê sou dit insolvent verklaar word.

Beleggingstermyn

- Die beleggingstermyn verwys na die duur van die belegging vanaf die aanvanklike datum van belegging tot die **beëindiging** daarvan.
- Die duur van belegging kan wissel van kort-, middel- of langtermyn aard, afhangende van die individuele behoeftes van die belegger.
- Die belegging kan wissel van 'n kort-, middel- of langtermyn aard, afhangende van die individuele behoeftes van die belegger.
- Hoër opbrengste kom die belegger toe met langtermynbeleggings.
- Die keuse van die beleggingstermyn/periode sal afhang van die persoonlike omstandighede van die belegger.

Beleggingstydperk	Tydperk
Korttermyn	Tot 2 jaar
Mediumtermyn	2 tot 5 jaar
Langtermyn	Meer as 5 jaar

■ Beleggers het die opsie om op kort-, medium- of langtermyn te belê

Inflasiekoers

- Inflasie verwys na 'n algemene styging in die prys van goedere en dienste oor tyd, terwyl die waarde van geld as gevolg daarvan afneem.
- Hoe hoër die inflasiekoers, hoe laer is die **koopkrag** van geld.
- Beleggers soek daardie beleggings waarin die opbrengs op belegging hoër as die inflasiekoers is.
- Die waarde van sekere bates soos eiendom neem toe namate inflasie toeneem, en bied dus beleggers 'n hoër opbrengskoers.

QR-KODE

Die begrip van risiko en opbrengs.

https://www.youtube.com/watch?v=4KGvoy_Ke9Y&ab_channel=WMIsg

Nuwe woorde

beëindiging die einde van 'n belegging

koopkrag verwys na die aantal goedere wat die geldeenheid van 'n land kan koop

QR-KODE

Inflasie teenoor belegging.

https://www.youtube.com/watch?v=MMmCiY-R9rU&ab_channel=FinancialBunny

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 219 2022/03/27 23:47:55

Het jy geweet

Die mandaat van die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID) is om alle verskuldigde inkomste in te vorder en om optimale voldoening aan belasting- en doeanewetgewing te verseker.

SARS
South African Revenue Service

Wenk

Moenie die konsep likiditeit met die konsep likwidasie verwar nie.

QR-KODE

Wat is likiditeit?

https://www.youtube.com/watch?v=SaGmRqL-B2c&ab_channel=Capital.com

Belasting

- 'n Goeie belegging sal bepaal word deur die persentasie opbrengs na betaling van belasting verskuldig aan die SAID.
- Die belegger moet voorsiening maak vir inkomstebelasting betaalbaar aan die SAID om 'n hoë netto nabelaste opbrengs te verseker.
- Beleggers moet kennis neem van die feit dat verskillende belastingkoerse van toepassing is vir elke vorm van belegging.

Likiditeit

- Likiditeit verwys na die spoed waarmee 'n belegging in kontant omgeskakel kan word.
- Hoe makliker dit is om 'n belegging in kontant om te skakel, hoe meer likied is die belegging.
- Hoe moeiliker dit is vir 'n belegging om in kontant omgeskakel te word, hoe minder likied is die belegging.
- 'n Bedrag moet belê word in 'n tipe belegging wat maklik in kontant omgeskakel kan word.
- Byvoorbeeld, 'n belegging in 'n spaarrekening sal makliker wees om in kontant om te skakel as 'n belegging in vaste eiendom.

Aktiwiteit 9.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Voltooi die volgende stellings deur die woorde in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer.

Deflasiekoers; Johannesburgse Effektebeurs ; risiko; opbrengs op belegging; likiditeit; belasting; Suid-Afrikaanse Reserwebank; politiese; inflasiekoers; toelaes

1.1.1 Beleggers verkies beleggings waarin die opbrengs op belegging hoër as die ... is

1.1.2 Die spoed waarteen 'n belegging in kontant omgeskakel kan word staan bekend as ...

1.1.3 Die ... dien as 'n barometer van ekonomiese toestande in Suid-Afrika.

1.1.4 Die belegging in voorkeuraandele het 'n laer … daaraan gekoppel, aangesien beleggers slegs toegang tot die maatskappy se bates sal hê wanneer dit bankrot verklaar word.

1.1.5 Beleggers moet die ... betaalbaar aan die regering in ag neem wanneer hulle op 'n spesifieke belegging besluit.

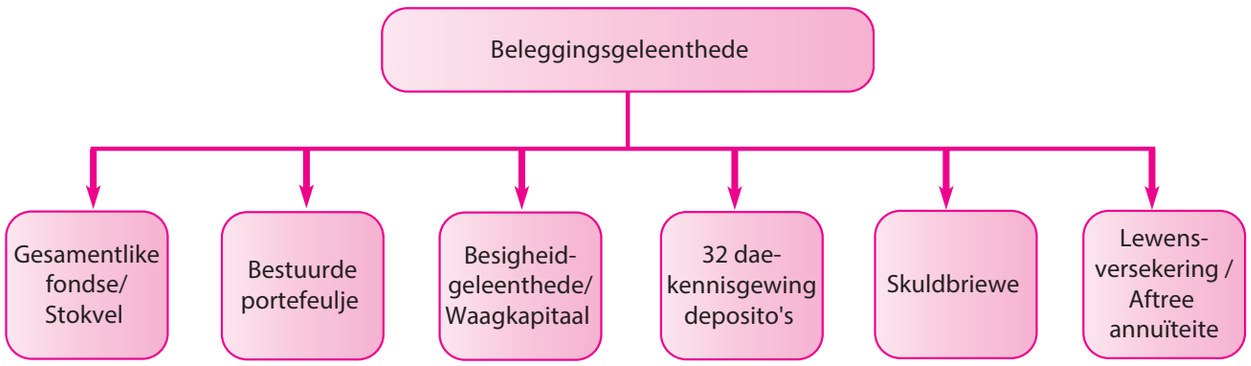
(5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 220 2022/03/27 23:47:55

Eenheid 9.3 Tipes beleggings-geleenthede en hul risikofaktore

Beleggers word aangeraai om verskeie beleggingsgeleenthede te oorweeg om 'n ingeligte besluit te neem. Die keuse van 'n beleggingsgeleentheid hang af van individuele belangstelling en omstandighede. Elke beleggingsgeleentheid is gekoppel aan sekere risiko's wat 'n belegger vooraf moet oorweeg.

Die illustrasie hieronder toon 'n lys van beleggingsgeleenthede.



■ Verskeie beleggingsgeleenthede is beskikbaar vir beleggers

Kom ons kyk nader na hierdie beleggingsgeleenthede en ontleed ook die risiko's verbonde aan ELKEEN.

Gesamentlike fondse/Stokvel

- 'n Stokvel word gestig deur 'n klein groepie mense wat informeel en vrywillig bydraes tot 'n spaarfonds maak.
- Die stokvel laat elke lid toe om geld uit die kollektiewe poel fondse te onttrek vir persoonlike gebruik.
- Die opbrengs op belegging is beperk weens die gereelde fonds-onttrekkings deur lede.
- Lede van die stokvel word aangemoedig om maandeliks vir 'n spesifieke doel te spaar.
- Die koste van die belegging vir individuele lede is laag, aangesien bankkoste gelykop tussen lede verdeel word.
- 'n Stokvel of gesamentlike fondse word gewoonlik deur 'n betroubare voorsitter of tesourier bestuur, wat verantwoordelik is vir rekordhouding en die bestuur van die bankrekening.

Risiko

- Lede kan bydra tot 'n onwettige finansiële skema en kan al die geld wat hulle bydra, verloor.
- Die moontlikheid bestaan dat 'n lid nie sy/haar maandelikse spaargeld sal kan bydra nie.
- Die belegging is gekoppel aan lae risiko, en die geld van die beleggers is relatief veilig.

Het jy geweet

Die begrip stokvel is uniek aan die Suid-Afrikaanse konteks.

QR-KODE

Risiko's verbonde aan stokvels.

https://www.youtube.com/watch?v=mFwfMu9ITwA&ab_channel=News24

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 221 2022/03/27 23:47:55

Bestuurde portefeulje

- 'n Belegger het die geleentheid om van 'n finansiële adviseur gebruik te maak om al sy/haar beleggings in een **portefeulje** te bestuur.
- Die finansiële adviseur het volle beheer oor die beleggings in die belegger se portefeulje en kan beleggingsopsies verander op grond van hul prestasie in die mark.

Risiko

- Die risiko's verbonde aan 'n bestuurde portefeulje is laer oor 'n langer tydperk.
- Die risiko's verbonde aan die beleggings is versprei omdat beleggings in verskeie maatskappye gemaak word.
- Finansiële adviseurs verkies om fondse in die kapitaalmark te belê.
- Onverwagte veranderinge in die mark kan die portefeulje op die kort termyn negatief beïnvloed met hoë risiko's gekoppel aan die belegging.

A Nuwe woorde

portefeulje verskillende beleggingsopsies van 'n belegger

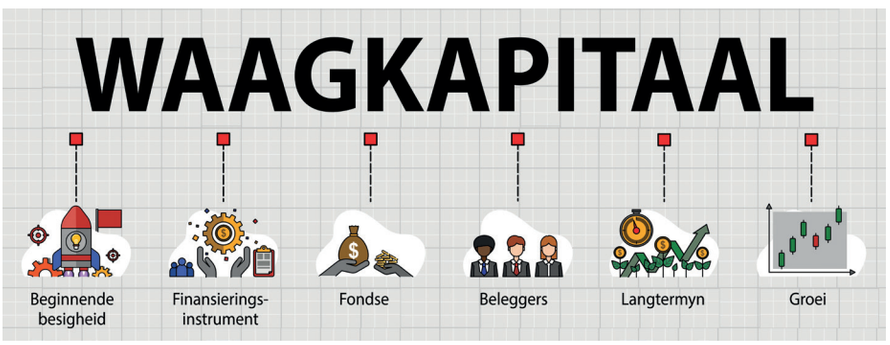
heersende bestaan op 'n bepaalde tydperk

Besigheidsgeleenthede/Waagkapitaal

- Beleggers stel fondse beskikbaar aan 'n voornemende besigheid om 'n besigheid te begin, en hulle word mede-eienaars van die besigheid.
- 'n Belegger moet homself/haarself vergewis van die mark waarin die besigheid bedrywig is voordat hy/sy die belegging maak.
- Om in 'n bestaande besigheid te belê, kan vir 'n belegger lonend wees – mits die belegger navorsing gedoen het oor die **heersende** marktoestande.

? Het jy geweet

Naspers gaan van 2021 – 2023 altesaam R4,6 miljard in waagkapitaal vir die plaaslike tegnologie-sektor belê.



Risiko

- Die risiko's verbonde aan hierdie tipe belegging kan hoog wees indien die belegger nie vertroud is met die mark waarin die besigheid bedrywig gaan wees nie.
- Entrepreneurs met beperkte ondervinding sal moontlik nie die besigheid suksesvol kan bestuur nie, wat veroorsaak dat die belegger 'n deel of alles van die belegging kan.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 222 2022/03/27 23:47:56

32 dae-kennisgewing deposito's

- Die belegger sal rente verdien teen 'n hoër koers in vergelyking met die lopende/spaarrekening.
- Die belegger verdien rente teen 'n hoër koers as wat hy/sy sou verdien het as die belegging in 'n spaarrekening gemaak is.

Risiko

- Lae risiko, aangesien belegging plus rente op die vervaldatum van belegging uitbetaal sal word.
- Die rente word daagliks saamgestel, en dit verhoog die waarde van die belegging.
- Die rentekoers is onderhewig aan heersende marktoestande, wat die risiko van die belegging vir die belegger verhoog.

Skuldbriewe

- Skuldbriewe word uitgereik om geleende kapitaal van die publiek in te samel.
- Die uitlener/skuldbriefhouer stem in om geld aan die maatskappy te leen op sekere voorwaardes vir 'n sekere tydperk.
- Skuldbriefhouers is krediteure, aangesien die maatskappy aanspreeklik is om die bedrag van die skuldbriewe terug te betaal.
- Die meeste tipes skuldbriewe kan op die JSE verhandel word.
- Skuldbriefhouers ontvang jaarlikse rentebetalings gebaseer op die terme/bedrag van skuldbriewe wat gehou word.

Risiko

- Skuldbriewe het 'n lae risiko aangesien dit terugbetaal moet word.
- Maatskappye is aanspreeklik om die oorspronklike bedrag van die skuldbrief plus rente terug te betaal, wat die risiko vir die belegger verminder.
- Beleggers kan 'n bestendige inkomste in die vorm van rente verdien terwyl hulle hul hoofbedrag behou.

Wenk

Skuldbriewe is 'n beskermde vorm van belegging aangesien skuldbriefhouers krediteure is. Daarom, tydens likwidasie van 'n maatskappy, sal skuldbriefhouers enige uitstaande skuld uitbetaal word.

Lewensversekering/Aftree-annuïteite

- 'n Belegger betaal maandelikse premies aan 'n versekeringsmaatskappy en is 'n voorafbepaalde vaste bedrag **gewaarborg** aan die einde van die tydperk of by afsterwe.
- Hierdie belegging bied aan die belegger en hul afhanklikes finansiële sekuriteit in die geval van dood.

A Nuwe woorde

gewaarborg seker om te kry/seker om te gebeur

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 223 2022/03/27 23:47:56

QR-KODE

Kliek op die skakel hieronder om jou kennis oor tipes beleggings en risiko's te toets.

https://forms.gle/ZnMBsPMijWpwoTR18

Risiko

- Die risiko vir die belegger is laag omdat betalings gemaak sal word by die plaasvind van 'n toekomstige gebeurtenis/by sy/haar dood.
- Die belegger kan geld verloor indien die versekeringsmaatskappy bankrot verklaar word voor die gebeure waarteen verseker is.

Aktiwiteit 9.2 **Klaswerk/Huiswerk**

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

HORISON BELEGGING SPESIALISTE (HBS)

Horison Belegging Spesialiste bied aan beleggers geleenthede om surplusfondse te belê. Mandy Frazer, 'n nuwe belegger by HBS, het die maatskappy se finansiële adviseur versoek om haar verskeie beleggings in een mandjie te bestuur.

1.1.1 Identifiseer die tipe belegging van toepassing op Mandy in die scenario hierbo. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario aan te haal. (3)

1.1.2 Verduidelik die risiko verbonde aan die tipe beleggingsgeleentheid wat in VRAAG 1.1.1 geïdentifiseer is. (6)

1.2 Gee beleggers raad oor die risiko's verbonde aan die volgende tipes beleggings:

1.2.1 Gesamentlike fondse/stokvels (4)

1.2.2 Skuldbriewe. (4)

[17]

Wenk

Wanneer daar van jou verwag word om vrae oor die impak te beantwoord, kan jy die positiewe/ en/of negatiewe/ nadele verskaf.

Eenheid 9.4 Beleggingsvorme

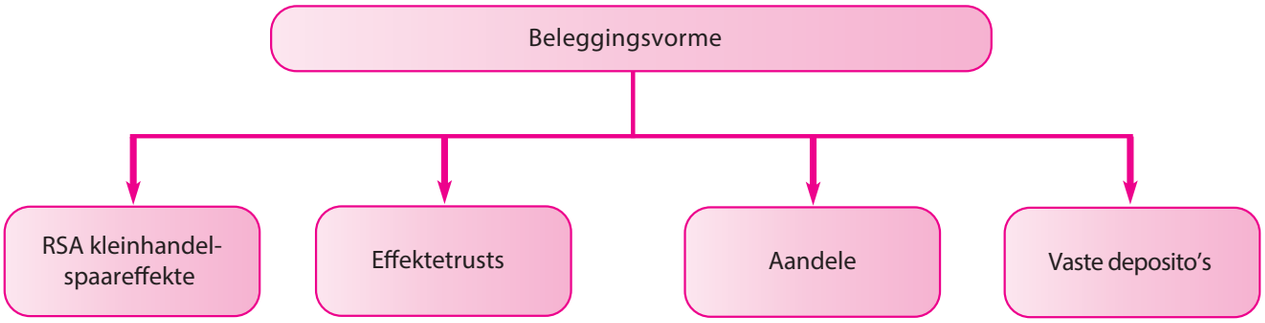
In hierdie eenheid sal ons oor spesifieke beleggingsvorme leer wat vir beleggers beskikbaar is. Die keuse van die belegging sal deur verskeie faktore beïnvloed word, wat die omstandighede van die belegger insluit. Die belegger moet bewus wees van die impak wat die beleggingskeuse op die belegging sal hê.

Die impak van die vier beleggingsvorme

Beleggers soek voortdurend nuwe beleggingsvorme wat die opbrengs op hul beleggings sal verhoog en die risiko's sal verlaag. Die keuse van 'n bepaalde tipe belegging het 'n direkte impak op die finansiële beloning wat die belegger kan toeval. Die impak kan óf positief (voordele) en/of negatief (nadele) wees.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 224 2022/03/27 23:47:57

Hierdie illustrasie toon die verskillende beleggingsvorme wat vir beleggers beskikbaar is.



Die impak van RSA kleinhandel-spaareffekte/Regering kleinhandel-spaareffekte

Die Suid-Afrikaanse regering bied aan hul burgers die geleentheid om in spaareffekte te belê as 'n strategie om spaargeld in die land aan te moedig. Daar is twee tipes kleinhandel-spaareffekte, naamlik vastekoers- en inflasiegekoppelde kleinhandel-spaareffekte. Rente word halfjaarliks op 31 Maart en 30 September verdien en in die effekhouer/belegger se bankrekening uitbetaal.

Wenk

Maak seker dat jy die impak van ELKE beleggingsvorm kan evalueer.

Positiewe/Voordele

- Die rentekoers is vasgestel vir die duur van die belegging, waardeur die belegger sekerheid bied van 'n opbrengs op sy/haar belegging.
- Meer beleggers kan in hierdie tipe belegging belê omdat hulle rentekoerse aangebied word wat deur die markte bepaal word.
- Die belegger ontvang rentebetalings twee keer per jaar van die regering.
- Die belegger het vrye toegang tot sy/haar belegging en kan na die eerste jaar van die belegging kontant onttrek.
- Die belegging is 'n lae risiko-belegging omdat dit 'n beleggingsinstrument is wat deur die Suid-Afrikaanse regering uitgereik word.
- Die belegging is beskikbaar vir mense van alle inkomstegroepe.

Wenk

Moenie die RSA Kleinhandel-spaareffekte met effektetrusts verwar nie.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Hierdie beleggingsvorm kan nie gebruik word as 'n vorm van **sekuriteit** in ruil vir lenings van finansiële instellings nie.
- Hierdie belegging vereis 'n minimum beleggingsbedrag van R1 000, wat vir sommige klein beleggers te veel kan wees om te spandeer.
- Beleggers het nie die opsie om vrylik kleinhandel-effekte onder mekaar te ruil nie.
- Mense jonger as 18 het nie die opsie om in hierdie beleggingsvorm te belê nie.
- 'n Penaliseringsboete word gehef indien fondse uit hierdie belegging onttrek word voordat 'n tydperk van 12 maande verstryk het.

Wenk

'n Minimum van R1 000 moet in 'n RSA Kleinhandel-spaareffekte belê word..

Nuwe woorde

sekuriteit 'n bate wat gewaarborg word deur die persoon wat befondsing benodig, wat die finansiële instelling beskerming bied indien die lener nie in 'n posisie is om 'n lening/skuld terug te betaal nie

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 225 2022/03/27 23:47:57

Impak van effektetrusts

Dit is ‘n versameling beleggingsopsies of metodes wat bestaan uit aandele in verskillende maatskappye. Die beleggings van ‘n aantal beleggers word saamgevoeg in ‘n effektetrustfonds wat deur ‘n deskundige fonds- of portefeuljebestuurder bestuur word. Dit kan direk by die geakkrediteerde diensverskaffers gekoop word.

Positiewe/Voordele

- Effektetrusts is saamgevoegde fondse van beleggers wat deur ‘n fondsbestuurder bestuur word namens die beleggers wat aandele op die JSE koop.
- Die fondsbestuurder kies uit ‘n verskeidenheid aandele-opsies wat lae- tot hoë risiko beleggings bied.
- Die beleggings word volgens voorafbepaalde reëls en prosedures bestuur, wat hierdie tipe belegging ‘n veilige opsie maak.
- Die bedrae wat elke maand belê kan word wissel van klein bedrae tot groot bedrae.
- Beleggingsopsies soos aanlyn-beleggings maak dit maklik vir beleggers om met hierdie tipe beleggings te werk.
- Beleggers het gratis toegang tot die fondse en kan dit in kontant omskakel in geval van ‘n noodgeval.
- Verlaag die potensiële risiko en laat meer mense in die fonds belê.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Aandeelpryse is as ‘n reël onderhewig aan fluktuasies, wat die risiko van hierdie tipe belegging kan verhoog.
- Groei van effektetrustbeleggings is afhanklik van die gevestigde en goed erkende maatskappye waarin aandele gekoop is, bly groei/uitbrei.
- Die fondse van die effektetrust is beperk tot die bydraes van lede en mag nie deur ander lenings verhoog word nie.
- Hierdie beleggingsopsie word nie aanbeveel vir beleggers wat vir ‘n beperkte tydperk wil belê nie.
- Hierdie beleggingsopsie is nie geskik vir beleggers wat risiko’s wil ontduik nie.

Impak van aandele

Maatskappye reik gedeeltes van sy eienaarskap uit aan aandeelhouers in die vorm van aandele om kapitaal te bekom om hul kern-besigheidsbedrywighede uit te voer. Aandele gee die aandeelhouer een stem per aandeel en die reg om ‘n dividend te ontvang. Aandele van genoteerde maatskappye word op die JSE verhandel. Aandele kan gekoop en verkoop word deur aandelemakelaars aan wie ‘n makelaarsfooi deur die belegger betaal word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 226 2022/03/27 23:47:57

Positiewe/voordele

- 'n Aandeelhouer sal geregtig wees op dividendbetalings, gebaseer op 'n groot aantal aandele wat gekoop is.
- Die aandele kan vrylik op die JSE verkoop en gekoop word.
- Die beleggers het stemregte by die Algemene Jaarvergaderings (AJV) van die publieke maatskappy.
- Die belegger se opbrengs op belegging is gebaseer op die finansiële prestasie van die maatskappy.
- Beleggers belê in aandele as **verskansing** teen stygings in die algemene prysvlakke van goedere en dienste.
- Die groei in die waarde van aandele kan die beleggers 'n goeie opbrengs van beleggings oor 'n langer tydperk bied.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Dividende betaalbaar aan aandeelhouers is afhanklik van die maatskappy wat 'n dividend verklaar op grond van die wins wat dit gemaak het (indien enige).
- Beleggers moet staatmaak op die **welwillendheid** van die maatskappy om 'n dividend te verklaar.
- Aandeelhouers kan hul belegging verloor indien die maatskappy insolvent verklaar word, wat die risiko hoog maak.
- Die waarde van die dividende wat deur die maatskappy verklaar word, word deur die direkteure van die maatskappy bepaal.

A Nuwe woorde

verskansing 'n belegging wat jou finansies teen die moontlikheid van risiko's beskerm

welwillendheid 'n gesindheid van vriendelikheid

Impak van vaste deposito's

Dit is 'n baie konserwatiewe metode van belegging teen 'n vaste koers vir 'n vasgestelde tydperk/by 'n finansiële instelling/bank. Geld kan nie onttrek/bygevoeg word gedurende die tydperk van die deposito nie. Beleggers moet seker wees dat hulle nie toegang tot die geld sal kry vir die tydperk van die deposito nie.

Positiewe/Voordele

- Die belegger is seker van die opbrengs op belegging omdat die rentekoers vir 'n voorafbepaalde tydperk vasgestel is.
- Die tydperk van belegging wat vir die belegger beskikbaar is, wissel van korttermyn-, mediumtermyn- of langtermyn periodes.
- Die belegger het nie toegang tot die fondse vir die duur van die beleggingstydperk nie, en skep dus 'n gevoel van finansiële dissipline.
- Die duur van die beleggingstydperk word uitsluitlik deur die belegger bepaal.
- Die opbrengs op belegging van hierdie tipe belegging is hoër.
- Beleggers verdien 'n beter opbrengs op belegging as op 'n gewone spaarrekening.
- Die belegger sal die oorspronklike bedrag van die belegging plus alle rente wat gedurende die beleggingstydperk verdien is, betaal word.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die belegger het nie toegang tot enige fondse wat belê is tot aan die einde van die beleggingstydperk nie.
- Die opbrengs in beleggings kan laer wees as die algemene inflasiekoers.
- Hierdie tipe belegging bied gewoonlik aan die beleggers laer opbrengste as ander tipes beleggings.
- Boetes kan gehef word vir vroeë onttrekking.

Wenk

Moenie vaste deposito's met die RSA Kleinhandel-spaareffekte of effektetrusts as 'n vorm van belegging verwar nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 227 2022/03/27 23:47:58

Tipes aandele

Verskeie tipes aandele kan deur 'n maatskappy aan beleggers aangebied word. Die aandeelhouers van hierdie aandele het verskillende verpligtinge en regte ten opsigte van die aandele wat gehou word. Sekere aandele moet aangekoop word, terwyl ander aandele aan die beleggers aangebied word sonder dat die maatskappy betaling daarvoor ontvang. Sekere aandeelhouers word 'n dividend gewaarborg, terwyl ander aandeelhouers moet wag vir die maatskappy om 'n dividend te verklaar.

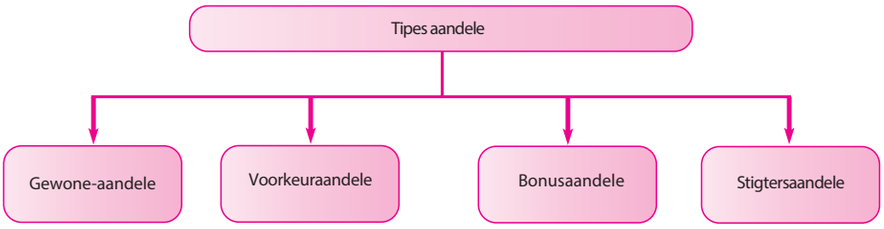
Het jy geweet

Gewone-aandele word ook ekwiteitsaandele genoem.

Wenk

Jy behoort die verskillende tipes aandele uit gegewe scenario's/stellings te kan identifiseer.

Hierdie illustrasie toon die verskillende tipes aandele wat deur maatskappye aan beleggers aangebied word.



	Tipe aandeel	Beskrywing
1	Gewone-aandele	• Gewone aandele ontvang slegs dividende wanneer winste gemaak word. • Normaalweg hoe hoër die netto wins, hoe hoër is die dividend. • Aandeelhouers is die laaste wat betaal word indien die maatskappy bankrot verklaar/gelikwideer word. • Dividende wissel van jaar tot jaar volgens wins wat gemaak is en word deur die maatskappy/direksie bepaal. • Aandeelhouers het 'n reg om by die Algemene Jaarvergadering/AJV te stem.
2	Voorkeuraandele	• Sommige van hierdie tipe aandele ontvang dividende ongeag of 'n wins gemaak word. • 'n Vaste opbrengskoers word op hierdie tipe aandele betaal. • Aandeelhouers het 'n voorkeur-eis op maatskappybates in die geval van bankrotskap of likwidasie. • Hierdie aandele geniet voorkeurregte op dividende/ terugbetaling bo gewone aandele. • Dividende is betaalbaar volgens die tipe voorkeuraandeel. • Stemregte is beperk tot bepaalde omstandighede en besluite.
3	Bonusaandele	• Betaling in die vorm van aandele aan aandeelhouers. • Uitgereik as vergoeding vir onbetaalde dividende. • Aandeelhouers sal meer aandele besit en in die toekoms meer dividende insamel. • Aandeelhouers ontvang hierdie aandele sonder om daarvoor te betaal.
4	Stigtersaandele	• Uitgereik aan die stigters en inkorporeerders/promotors van die maatskappy. • Hulle ontvang dividende nadat alle ander aandeelhouers betaal is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 228 2022/03/27 23:47:58

Tipes voorkeuraandele

Beleggers het wel die opsie om hul fondse in voorkeuraandele in plaas van gewone-aandele te belê. Hierdie opsie bied aandeelhouers die voordeel om anders as gewone-aandeelhouers behandel te word wanneer dividende uitbetaal word en in die geval van insolvensie van die maatskappy.

Hier is 'n lys van voorkeuraandele:

Deelnemende	Kumulatiewe	Aflosbare	Omskepbare
Nie-deelnemende	Nie-kumulatiewe	Nie-aflosbare	Nie-omskepbare

Deelnemende voorkeuraandele

- Die belegger is seker om 'n minimum vaste dividend van die maatskappy te ontvang.
- Enige surplus-wins wat die maatskappy gemaak het, moet met die belegger gedeel word.
- Die belegger is geregtig om hoër dividendbetalings te ontvang indien die maatskappy 'n groter wins maak.
- Die belegger is daarop geregtig om betalings voor gewone aandeelhouers te ontvang indien die maatskappy insolvent of bankrot verklaar word.

Nie-deelnemende voorkeuraandele/Gewone voorkeuraandele

- Die belegger het sekerheid om 'n minimum vaste dividend van die maatskappy te ontvang.
- Hulle deel nie in enige surplus-wins wat die maatskappy gemaak het nie.
- Die belegger is nie geregtig om hoër dividendbetalings te ontvang as die maatskappy 'n hoër wins maak nie.
- Indien die maatskappy gelikwideer word, sal die belegger se oorspronklike belegging en alle onbetaalde dividende wat verskuldig is, aan die belegger betaalbaar word.

Kumulatiewe voorkeuraandele

- Beleggers sal betalings ontvang vir vorige dividende wat nie uitbetaal is nie, weens swak finansiële prestasie deur die maatskappy.

Nie-kumulatiewe voorkeuraandele

- Beleggers sal nie betalings ontvang vir vorige dividende wat nie uitbetaal is nie weens swak finansiële prestasie deur die maatskappy.

Aflosbare voorkeuraandele

- Beleggers kan die aandele terugverkoop aan die maatskappy waaruit hulle dit gekoop het teen 'n vaste prys indien die maatskappy dit verlang.

Nie-aflosbare voorkeuraandele

- Beleggers kan die aandele terugverkoop aan die maatskappy wat hulle gekoop het sou die maatskappy sluit om ander redes as bankrotskap/ insolvensie.

Omskepbare voorkeuraandele

- Die belegger kan die aandele omskep in 'n vaste aantal gewone-aandele op 'n toekomstige datum wat bepaal word op die datum waarop die aandele uitgereik is.

Nie-omskepbare voorkeuraandele

- Die belegger kan die aandele in 'n vaste aantal gewone-aandele omskep.

Wenk

Maak seker dat jy in staat is om tussen die verskillende tipes voorkeuraandele te onderskei. Die bewoording van die voorkeuraandele kan nie geparafraseer word nie. Gebruik sleutelwoorde om duidelik tussen ELKE voorkeuraandeel te onderskei, aangesien daar dalk van jou verwag word om dit te beskryf/bespreek of uit scenario's te identifiseer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 229 2022/03/27 23:47:58

QR-KODE

Verskille tussen die gewone en voorkeuraandele.

https://www.youtube.com/watch?v=Ym97VSo_-PI&ab_channel=LisaAkerman

Verskille tussen gewone-aandele en voorkeuraandele

Die belegger het die opsie om in óf gewone aandele óf voorkeuraandele te belê. Die keuse van aandele waarin die belegger belê, word deur persoonlike finansiële omstandighede bepaal.

Kom ons kyk na die verskille tussen gewone-aandele en voorkeuraandele.

Gewone-aandele	Voorkeuraandele
• Die aandeelhouer is slegs geregtig om 'n opbrengs op sy/haar belegging te ontvang wanneer die maatskappy 'n wins maak en 'n dividend verklaar.	• Die aandeelhouers van 'n sekere tipe voorkeuraandele is geregtig op dividendbetaling ongeag of die maatskappy 'n dividendbetaling verklaar of nie.
• 'n Hoër dividend is aan die aandeelhouer betaalbaar indien die winste hoër is.	• Die aandeelhouer sal 'n vaste opbrengskoers ontvang ongeag die bedrag van die wins.
• Sou die maatskappy gelikwideer word, sal die aandeelhouer eers betaal word nadat die voorkeuraandeelhouers uit die verkoop van die oorblywende bates betaal is.	• Indien die maatskappy gelikwideer word, sal die aandeelhouer betaal word voordat die gewone aandeelhouers uit die verkoop van die oorblywende bates betaal word.
• Die aandeelhouer ontvang standaard-aandele sonder spesiale voorregte.	• Die aandeelhouer ontvang spesiale voorregte ten opsigte van dividendbetalings.
• Die dividendbetalings aan aandeelhouers wissel van jaar tot jaar, en in sekere jare word geen dividende betaal nie.	• Die dividendbetalings aan aandeelhouers is vas, en betalings wat gemaak word hang af van die tipe voorkeuraandele wat gekoop word.
• Die aandeelhouer het die reg om aan die Algemene Jaarvergaderings van die maatskappy deel te neem en te stem.	• Die stemreg van die aandeelhouer is beperk tot kwessies wat die regte van die voorkeuraandeelhouers raak.

Die regte van gewone-aandeelhouers en voorkeuraandeelhouers

Die verskille tussen gewone-aandele en voorkeuraandele word verder verduidelik deur die verskillende regte waarop die onderskeie aandeelhouers geregtig is. Hierdie regte word beskerm en kan nie van die aandeelhouers weggeneem word nie.

A Nuwe woorde

openbaarmaking om al die inligting te verskaf wat deur beleggers vereis word

Regte van gewone aandeelhouers

- Die aandeelhouers het die reg om kennis te ontvang van en die Algemene Jaarvergaderings van die maatskappy by te woon.
- Die aandeelhouers het die reg om aan die Algemene Jaarvergaderings van die maatskappy deel te neem en te stem.
- Hulle het die reg om die Algemene Jaarvergadering by te woon om meer te wete te kom oor die maatskappy se prestasie.
- Die aandeelhouer moet toegelaat word om vir die direkteure van die maatskappy te stem.
- Volledige **openbaarmaking** moet aan die aandeelhouers gemaak word deur hulle van afskrifte van alle finansiële verslae te voorsien.
- Indien 'n maatskappy bankrot/insolvent verklaar word, het die aandeelhouers eise op die bates van die maatskappy na die krediteure en voorkeuraandeelhouers.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 230 2022/03/27 23:47:58

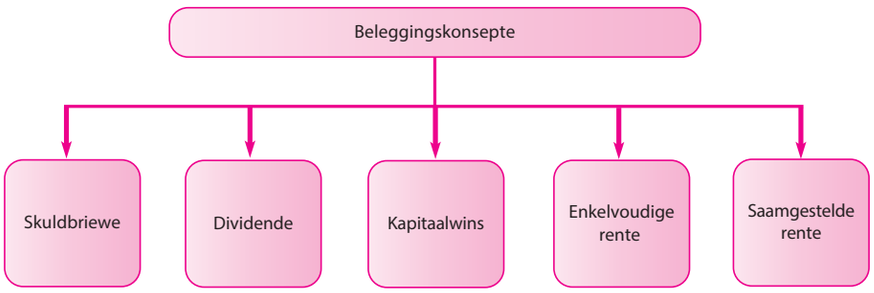
Regte van voorkeuraandeelhouers

- Die belegger is geregtig om dividende te ontvang ongeag die winsvlakke van die maatskappy.
- Hulle het slegs stemregte by die AJV onder bepaalde omstandighede/vir sekere besluite.
- In die geval van die maatskappy wat bankrot/insolvent verklaar word, het hulle 'n eis op die bates van die maatskappy voor gewone aandeelhouers.
- Volledige openbaarmaking moet aan die beleggers gemaak word deur hulle van afskrifte van alle finansiële verslae te voorsien.
- Die stemreg van die belegger is beperk tot kwessies wat die regte van die voorkeuraandeelhouers raak.

Beleggingskonsepte

Die belegging-sektor het sy eie terminologie, elk met sy eie betekenis. Dit is belangrik vir beleggers en maatskappye plaaslik, nasionaal en wêreldwyd om met mekaar te kan kommunikeer rakende beleggingsake. Die gebruik van soortgelyke konsepte bied die beleggers en maatskappye 'n kommunikasie-instrument vir vinnige besluitnemingsprosesse en netwerkvorming.

Die illustrasie hieronder lys sommige van hierdie beleggingskonsepte:



Skuldbriewe

- Dit is 'n finansiële instrument wat maatskappye toelaat om geld by die publiek te leen.
- Die belegger leen 'n sekere bedrag geld aan 'n maatskappy vir 'n sekere tydperk.
- Die belegger is 'n krediteur van die maatskappy en die maatskappy is verplig om die oorspronklike bedrag plus enige rente wat opgeloop het, aan die belegger terug te betaal.
- Maatskappye wat bykomende befondsing benodig, kan toegang tot skuldbriewe op die JSE verkry.
- Die belegger ontvang 'n jaarlikse opbrengs op die belegging van die maatskappye deur wie die skuldbriewe uitgereik is.

Dividende

- Die opbrengs op 'n belegging in aandele wat gereeld deur 'n maatskappy aan sy aandeelhouers betaal word.
- Dividende word deur die maatskappy se direksie besluit en bestuur en deur die aandeelhouers deur hul stemregte goedgekeur.

Wenk

Die woord dividend is afgelei van die woord divide (verdeel), want die wins van die maatskappy moet tussen verskeie aandeelhouers verdeel word. Vandaar die term dividend.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 231 2022/03/27 23:47:58

Kapitaalwins

- Dit verwys na die groei in waarde van eiendom/bates/beleggings in verhouding met die oorspronklike bedrag wat oor 'n sekere tydperk belê is.
- Die belegger is verplig om belasting aan die SAID te betaal op die bykomende bedrag van groei van die eiendom/bates/belegging oor 'n sekere tydperk.

Enkelvoudige rente

- Verwys na die bedrag rente wat verdien word op grond van die oorspronklike belegging van die belegger.

Saamgestelde rente

- Verwys na die bedrag rente verdien gebaseer op die oorspronklike bedrag wat belê is, sowel as rente verdien in die voorafgaande jare wat bygevoeg is tot die oorspronklike bedrag belê.

Aktiwiteit 9.3 **Klaswerk/Huiswerk**

VRAAG 1

Besighede moet die verskillende beleggingsfaktore oorweeg voordat hulle in aandele belê. Baie verskillende tipes aandele is beskikbaar en voldoende navorsing moet gedoen word voordat die toepaslike tipe aandeel gekies word. Deeglike oorweging is nodig voordat daar in effektetrusts belê word.

Skryf 'n opstel oor belegging waarin jy die volgende aspekte insluit:
- Brei uit oor die betekenis van risiko en inflasiekoers as beleggingsbesluitnemingsfaktore.
- Onderskei tussen gewone en voorkeuraandele.
- Bespreek VIER tipes voorkeuraandele.
- Gee beleggers raad oor die impak van effektetrusts as 'n vorm van belegging. **[40]**

Eenheid 9.5 Begrip van enkelvoudige en saamgestelde rente

Die verskille tussen enkelvoudige en saamgestelde rente word hieronder verskaf.

Enkelvoudige rente	Saamgestelde rente
• Rente word slegs op die oorspronklike bedrag verdien.	• Rente word op die oorspronklike bedrag wat belê is verdien, en die rente wat in die voorafgaande jare verdien is, word by die oorspronklike bedrag gevoeg.
• Die waarde van die oorspronklike bedrag bly dieselfde vir die duur van die belegging.	• Die waarde van die oorspronklike bedrag neem toe namate addisionele rente in die daaropvolgende jare wat bygevoeg word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 232 2022/03/27 23:47:58

Enkelvoudige rente	Saamgestelde rente
• Die rentegedeelte van die belegging word afsonderlik van die oorspronklike bedrag van die belegging verantwoord.	• Die rentegedeelte van die belegging word by die oorspronklike belegging gevoeg, en sodoende word die oorspronklike belegging verhoog.
• Die opbrengs op belegging is laer as die opbrengs op belegging van saamgestelde rente.	• Die opbrengs op belegging is hoër as die opbrengs op belegging van enkelvoudige rente.
• Die totale bedrag rente wat verdien is, is laer as die totale bedrag saamgestelde rente wat verdien is.	• Die totale bedrag rente wat verdien is, is hoër as die totale bedrag enkelvoudige rente wat verdien is.

QR-KODE

Verduideliking van die eenvoudige rente-formule.

https://www.youtube.com/watch?v=2Qv6g59-AfM&ab_channel=TheHow-ToScholar%3AEducation

Berekening van enkelvoudige en saamgestelde rente

Berekening van enkelvoudige rente

Die volgende formule word gebruik om enkelvoudige rente te bereken:
Rente = $P \times r \times t$, waar:

- P die hoofsom/oorspronklike bedrag van die belegging
- r die rentekoers, en
- t die tydperk van die belegging is.

QR-KODE

Verduideliking van die berekening van saamgestelde rente

https://www.youtube.com/watch?v=gnt4iL9gTaE

Berekening van saamgestelde rente

Die volgende formule word gebruik om saamgestelde rente te bereken:
Rente = $P \times (1 + i)^{nt} - P$, waar:

- P die hoofsom/oorspronklike bedrag van die belegging
- r die rentekoers,
- t beleggingstermyn, en
- n die aantal beleggingsperiodes is.

Voorbeeldaktiwiteit en oplossing: Berekening van enkelvoudige en saamgestelde rente

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

> Kaley wil R50 000 vir twee jaar in 'n vaste deposito belê. Standford Bank het haar 12% enkelvoudige rente per jaar aangebied en Kapitaal Bank bied haar 12% saamgestelde rente aan, jaarliks saamgestel.

1. Bereken die bedrag rente wat Kaley na twee jaar sal ontvang as sy by Standford Bank belê.
2. Bereken die bedrag rente wat Kaley na twee jaar sal ontvang as sy by Kapitaal Bank belê.
3. Beveel die beste beleggingsopsie vir Kaley aan. Motiveer jou antwoord.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 233 2022/03/27 23:47:58

Voorgestelde antwoord

1. Berekening van enkelvoudige rente.
   Rente = $P \times r \times t$
   P = R50 000
   r = 12% [Skryf as 'n desimale breuk deur met 100 te deel] = $\frac{12}{100} = 0{,}12$
   t = 2 jaar

   Rente = $P \times r \times t$ = R50 000 × 0,12 × 2
   = R6 000 × 2
   = R12 000

2. Berekening van saamgestelde rente.
   Daar is twee opsies beskikbaar om die saamgestelde rente te bereken.

   Opsie 1
   - Bereken die rente wat Kaley in Jaar 1 sou verdien het deur die enkelvoudige rente-formule te gebruik.
   - Voeg die rente wat in Jaar 1 verdien is by die hoofsom van die belegging; bereken dan die rente wat in Jaar 2 verdien is deur die enkelvoudige rente-formule te gebruik.

   Jaar 1: R50 000 × 0,12 × 1 = R 6 000 [tel hierdie bedrag by die hoofbedrag om die hoofbedrag van Jaar 2 te kry]
   Jaar 2: (R50 000 + 6 000) × 0,12 × 1 = R6 720

   Totale rente : R 6 000 + R 6 720 = R 12 720

   Opsie 2
   - Hierdie opsie behels die gebruik van die saamgestelde rente-formule.
   - Skryf die formule neer.
   - Vind die waardes van P, i en n.
   - Vervang die waardes in die scenario in die formule.

   Rente = $P \times (1 + i)^{nt} - P$
   P = R50 000
   i = 12% [Skryf as 'n desimale breuk deur 100 te deel] = $\frac{12}{100} = 0{,}12$
   n = 2 jaar

   Rente = $P \times (1 + i)^{n} - P$ = R50 000 × $(1 + 0{,}12)^2$ – R50 000
   = R50 000 × $(1{,}12)^2$ – R50 000
   = R50 000 × (1,12 × 1,12) – R50 000
   = R50 000 × (1,2544) – R50 000
   = R62 720 – R50 000
   = R12 720

3. Die beste beleggingsopsie vir Kaley is saamgestelde rente.
   - Die beste beleggingsopsie vir Kaley is om haar geld by Kapitaal bank te belê.
   - Motivering:
     - » Saamgestelde rente lewer rente van R720 meer as enkelvoudige rente.
     - » Saamgestelde rente laat Kaley toe om rente op rente te verdien.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 234 2022/03/27 23:47:58

Aktiwiteit 9.4 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

Zinzi het R100 000 geërf en wil dit vir drie jaar in 'n vaste deposito belê. Capsa Bank het haar 8% enkelvoudige rente per jaar aangebied en Fedbank het haar 8% saamgestelde rente per jaar aangebied.

1.1 Bereken die bedrag rente wat Zinzi na drie jaar sal ontvang as sy by Capsa Bank belê. (4)

1.2 Bereken die bedrag rente wat Zinzi na drie jaar sal ontvang as sy by Fedbank belê. (4)

1.3 Beveel die beste beleggingsopsie vir Zinzi aan. Motiveer jou antwoord. (4)

[12]

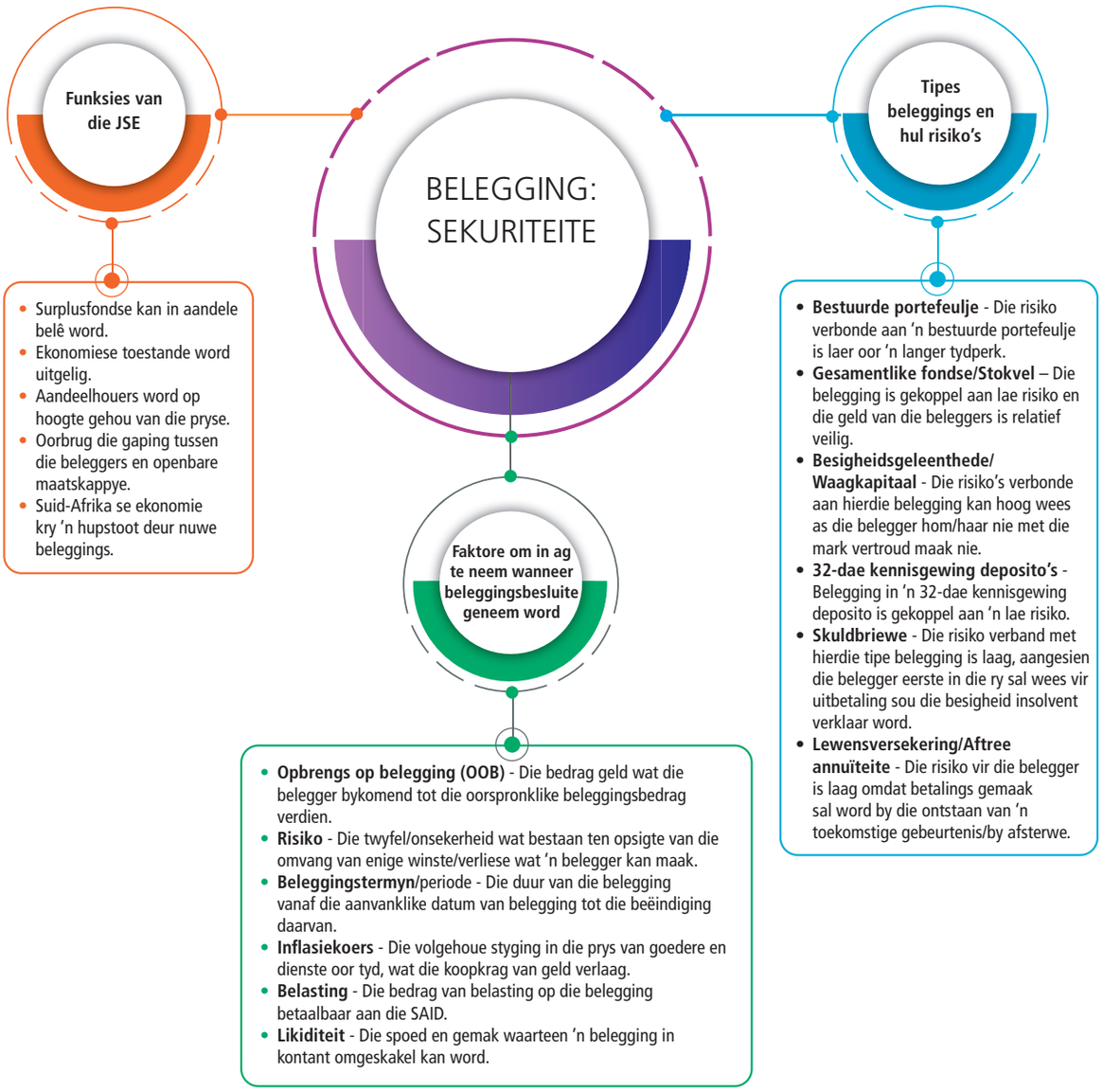
QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

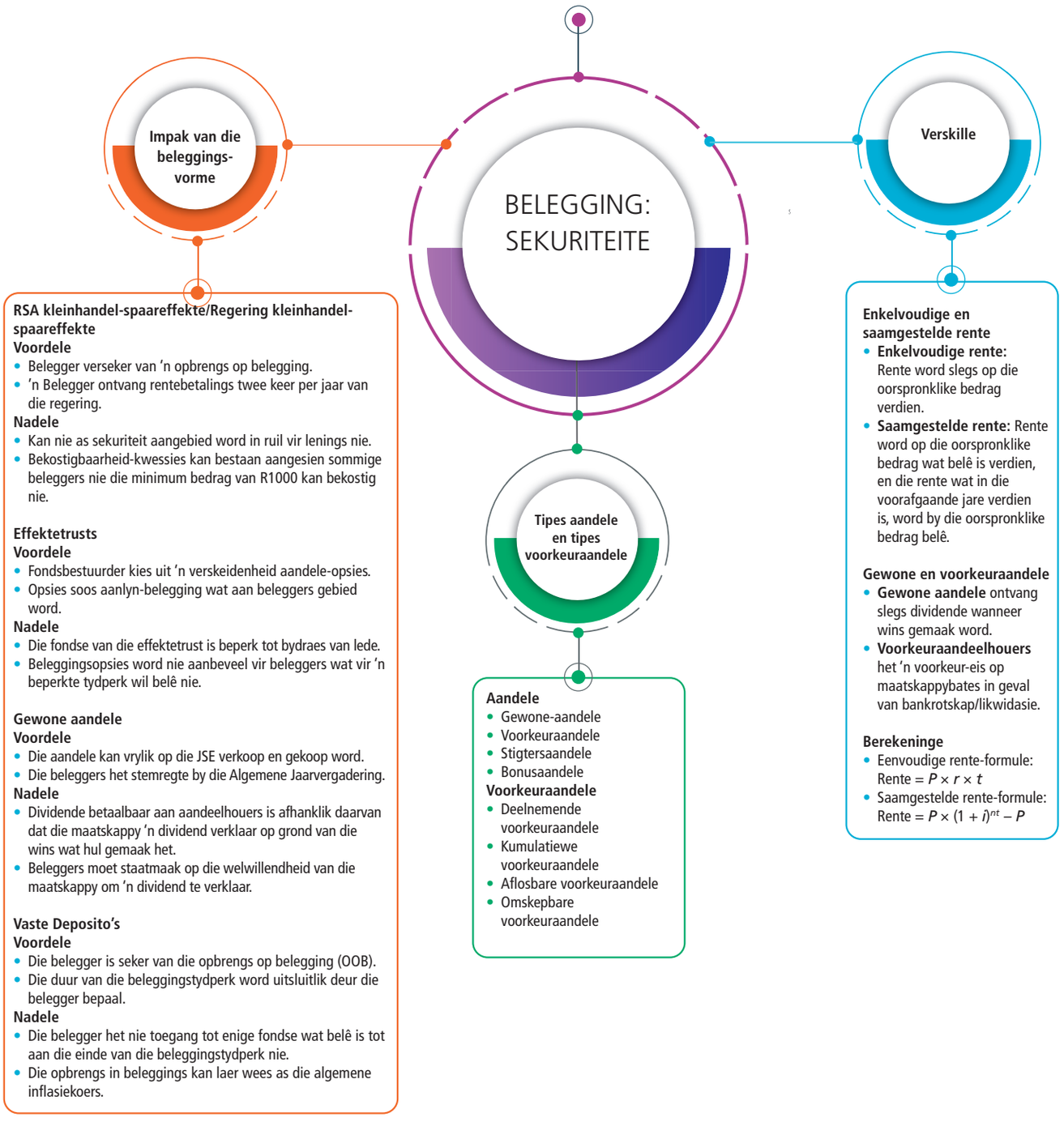
https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

Breinkaart: Onderwerp 9 – Belegging: Sekuriteite

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 235 2022/03/27 23:47:59



Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 Die tipe belegging wat deur beleggers aan beginnende ondernemings met langtermyn groeipotensiaal verskaf word.

A Bestuurde portefeulje
B Skuldbriewe
C Effekte
D Waagkapitaal

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 236 2022/03/27 23:47:59

Konsolidasie

1.1.2 Gail het gekies om in ('n) … te belê omdat sy die oorspronklike bedrag van die belegging plus alle rente wat gedurende die beleggingstydperk verdien is, betaal sal word.
- **A** vaste deposito
- **B** effektetrust
- **C** aandele
- **D** aftree-annuïteite

1.1.3 Zodwa het haar … op die belegging in aandele by MNT ontvang.
- **A** rente
- **B** dividende
- **C** enkelbedrag
- **D** lening

1.1.4 Die groei in waarde van 'n bate in verhouding met die oorspronklike bedrag wat oor 'n sekere tydperk belê is.
- **A** Wins
- **B** Belasting
- **C** Kapitaalwins
- **D** Bonusaandele

1.1.5 'n Maatskappy kan … uitreik om geleende kapitaal van die publiek in te samel.
- **A** lenings
- **B** skuldbriewe
- **C** aftree-annuïteite
- **D** bestuurde portefeuljes

(5 × 2) (10)

VRAAG 2

2.1 Noem VIER faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word. (4)

2.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

VERENIGDE AFRIKA GROEP (VAG)

Die Verenigde Afrika Groep is onlangs gestig om lede van die plaaslike gemeenskap geleenthede te bied om informeel tot 'n spaarfonds by te dra. Lede maak beurte om onttrekkings uit die fonds te maak vir hul eie persoonlike gewin.

2.2.1 Identifiseer die tipe beleggingsgeleentheid van toepassing op UAG. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

2.2.2 Verduidelik die risiko's verbonde aan die tipe belegging wat in VRAAG 2.2.1 geïdentifiseer is. (4)

2.3 Onderskei tussen gewone-aandele en voorkeuraandele. (8)

2.4 Gee beleggers raad oor die regte van voorkeuraandeelhouers. (6)

[25]

VRAAG 3: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BELEGGING: SEKURITEITE)

Die Johannesburgse Effekte- en Sekuriteitebeurs (JSE) speel 'n belangrike rol in die groei van die Suid-Afrikaanse ekonomie. Die JSE bied aan beleggers geleenthede om enkelvoudige of saamgestelde rente op hul beleggings te verdien. Verskillende beleggingsvorme beïnvloed beleggers verskillend. Gewone aandeelhouers is geregtig op sekere regte wat met hul beleggings verband hou.

Skryf 'n opstel oor belegging waarin jy die volgende aspekte insluit:
- Beskryf kortliks die funksies van die JSE.
- Onderskei tussen enkelvoudige rente en saamgestelde rente.
- Evalueer die impak van die volgende beleggingsvorme:
  - Vaste deposito's
  - Effektetrusts
- Gee beleggers raad oor die regte van gewone aandeelhouers. **[40]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 237 2022/03/27 23:47:59

KWARTAAL 2

10 Belegging: Versekering

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 10.1 Versekeringskonsepte
- Eenheid 10.2 Die beginsels van versekering
- Eenheid 10.3 Versekering vir besighede en versekerbare risiko's

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Definieer/Brei uit oor die betekenis van versekering
- Verduidelik/Brei uit oor die betekenis van nie-verpligte versekering
- Verduidelik/Brei uit oor die betekenis van die volgende konsepte van versekering:
  - Oorversekering
  - Onderversekering
  - Awery-klousule
  - Herinbesitstelling
  - Bybetaling
- Verduidelik die verskille tussen oor- en onder-versekering.
- Onderskei tussen versekering en assuransie en gee voorbeelde.
- Noem/Gee voorbeelde van kort- en langtermynversekering.
- Noem/Verduidelik/Bespreek die volgende beginsels van versekering:
  - Skadeloosstelling/Vrywaring
  - Sekuriteitstelling/Sekerheid
  - Uiterste goeie trou
  - Versekerbare belang
- Identifiseer die bogenoemde beginsels van versekering uit gegewe scenario's of stellings.
- Toepassing van die awery-klousule om die skadevergoeding in die geval van onder-versekering te bereken.
- Bespreek/Verduidelik die voordele en belangrikheid van versekering.
- Verduidelik die betekenis van versekerbare en nie-versekerbare risiko's.
- Beskryf kortliks/Noem/Gee voorbeelde van versekerbare en nie-versekerbare risiko's.
- Verduidelik/Brei uit oor die betekenis van verpligte versekering.
- Verduidelik/Onderskei tussen verpligte en nie-verpligte versekering en gee voorbeelde

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 238 2022/03/27 23:47:59

Leerdoelwitte

- Bespreek/Verduidelik tipes verpligte versekering bv. Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF),
- Padongelukkefonds (POF)/Padongelukvoordeelskema (POVS/'RABS') en Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS)
- Verduidelik die soorte voordele wat die WVF kan uitbetaal.
- Identifiseer die soorte verpligte versekering uit gegewe scenario's of stellings.
- Bly op hoogte van die veranderinge wat in wetgewing plaasvind, bv. POF is in die proses om oor te skakel na POVF (Padongelukvoordeelskema).

Kernbegrippe

- **Boekwaarde:** Die koopprys van 'n bate, min waardevermindering.
- **Markwaarde:** die bedrag geld waarteen die bate/besitting verkoop kan word.
- **Nie-verpligte versekering:** opsionele versekering teen gespesifiseerde verliese wat mag voorkom.
- **Onderversekering:** dit vind plaas in die versekeringsbedryf as 'n individu of besigheid se bates of besittings verseker is vir 'n bedrag wat minder is as die markwaarde daarvan.
- **Oorversekering:** dit vind plaas in die versekeringsbedryf as 'n individu of besigheid bates of besittings verseker vir 'n bedrag geld wat meer is as die markwaarde van die bates of besittings.
- **Openbare aanspreeklikheid:** Aanspreeklikheid deur besighede vir skade wat hulle aan die publiek veroorsaak.
- **Premie:** die gereelde betalings deur die versekerde aan die versekeraar om dekking op `n versekeringspolis te geniet.
- **Risiko:** die moontlikheid dat verliese, skade of besering mag voorkom.
- **Verpligte versekering:** versekering wat deur die wet vereis word, byvoorbeeld WVF.
- **Versekerde waarde:** Die bedrag geld waartoe die versekerde en versekeraar ooreengekom het om bates/lewe van 'n persoon te verseker wanneer die kontrak onderteken word.
- **Versekering:** ooreenkoms tussen versekerde en versekeraar waarin die versekeraar instem om die versekerde te vergoed in die geval van 'n gespesifiseerde verlies, in ruil vir 'n premie.

Inleiding

Die bekendstelling van die konsep van versekering in die sakewêreld was nodig vanweë die verskeie risiko's waaraan bates of besittings van mense/besighede blootgestel was. Die mees algemene risiko in antieke tye was die risiko om vrag te verloor wat deur skepe in stormweer vervoer is. Die risiko van brand in geboue is later bygevoeg toe 'n massiewe brand meer as 30 000 huise in Brittanje vernietig het. Daarna is ongeluks- en ongeskiktheidsdekking bygevoeg as risiko's wat verseker kan word.

[Bron: Aangepas vanaf http://wsrinsurance.com/how-insurance-began-3000-years-of-history/, Datum verkry: 12 April 2021, Skrywer: Whit Thompson].

Die waarde van versekering vir besighede is onontbeerlik in die moderne ekonomie. Besighede moet hul eiendom en bates teen onvoorsiene gebeure verseker.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 239 2022/03/27 23:48:00

QR-KODE

Die betekenis van versekering.

https://www.youtube.com/watch?v=mLdg5XqVdNU&ab_channel=LisaAkerman

Eenheid 10.1 Versekeringskonsepte

Die betekenis van versekering

Twee partye is by alle versekeringskontrakte betrokke – naamlik die versekeraar en die versekerde. Die versekerde sluit `n versekeringskontrak met die versekeraar en maak gereelde betalings, bekend as premies, aan die versekeraar. Die versekeraar onderneem om die versekerde skadeloos te stel teen moontlike verliese wat in die versekeringskontrak gespesifiseer word.

Die versekeringsbedryf is 'n regsentiteit wat redelik gesofistikeerd is. Dit is belangrik dat beide die versekerde en die versekeraar vertroud is met die wetlike vereistes en die jargon wat gebruik word om sekere gebeurtenisse binne die bedryf uit te druk. Kom ons kyk na sommige van die algemene konsepte wat deel vorm in die algemene taal van die versekeringsbedryf.

Nie-verpligte versekering

- Verwys na versekering waar die versekerde die opsie het om te verseker teen sekere risiko's wat mag of nie mag voorkom nie.
- Die besluit om 'n bate of risiko te verseker, lê uitsluitlik by die versekeraar en word nie deur die regering beïnvloed nie.

Oorversekering

- Dit vind plaas wanneer bates of risiko's deur die versekerde vir meer as die markwaarde daarvan verseker word.
- Die versekeraar kan verkies om eerder die beskadigde bate te herstel/reg te maak, eerder as om die bedrag van skade uit te betaa.
- In geval van `n eis, sal die vergoeding nie meer wees as die markwaarde van die beskadigde item/bate nie.

Onderversekering

- Vind plaas wanneer items of bates vir minder as die markwaarde daarvan verseker is.
- Die versekerde sal gedeeltelik vergoed word vir verliese of skade gely.

Awery-klousule/Gemiddelde klousule

- 'n Bepaling gestel deur die versekeraar wat van toepassing is wanneer eiendom of goedere onderverseker is.
- Die versekeraar sal vir versekerde verlies of skade in verhouding tot die versekerde waarde daarvan betaal.
- Die versekerde sal persoonlik aanspreeklik wees vir die deel van die risiko wat nie deur die versekeraar gedek word nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 240 2022/03/27 23:48:00

Awery-klousule/Gemiddelde klousule berekeninge

Die versekerde het die verantwoordelikheid om versekerde items teen die volle markprys daarvan te verseker. Indien enige versekerde item vir minder as hul markwaarde verseker word, sal die versekeraar die gemiddelde klousule toepas om die bedrag geld te bepaal wat betaal sal word in die geval van 'n eis deur die versekerde.

Die formule wat gebruik word om die gemiddelde klousulebedrag te bereken:

- Die versekerde bedrag word gedeel deur die markwaarde van die versekerde item en vermenigvuldig met die totale waarde of bedrag van die skade of verlies.

FORMULE: $\frac{\text{Versekerde bedrag}}{\text{Waarde van die versekerde item}} \times \text{Bedrag van skade of verlies}$

Voorbeeldaktiwiteit oor die berekening van awery-klousule/ gemiddelde klousule

PRO-DEKKING VERSEKERAARS (PDV)

Yolanda besit 'n vakansiehuis in Durban ter waarde van R2 miljoen. Sy het haar huis vir R1,5 miljoen by Pro-Dekking Versekeraars verseker. 'n Brand in die hoofslaapkamer het skade van R100 000 veroorsaak. Sy het 'n eis by PDV ingedien vir die volle bedrag van die skade.

1. Bereken die bedrag wat Pro-Dekking Versekeraars Yolanda sal betaal vir die skade wat sy gely het. Toon ALLE berekeninge.
2. Verduidelik aan Yolanda die rede(s) waarom sy nie vir die volle bedrag skadevergoeding gekwalifiseer het nie.

Voorgestelde antwoord

$$\frac{\text{Versekerde bedrag} \times \text{Bedrag van skade of verlies}}{\text{Waarde van die versekerde item}}$$

$$= \frac{\text{R1 500 000} \times \text{R100 000}}{\text{R2 000 000}}$$

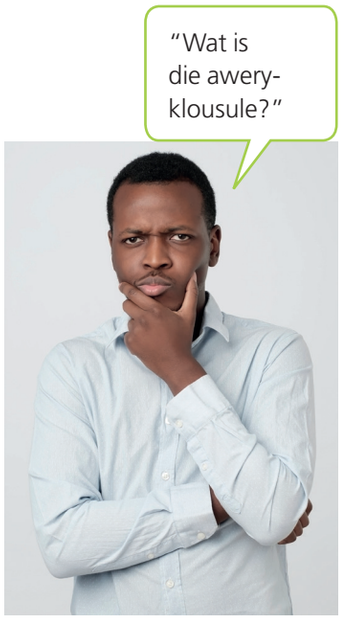
= R75 000

Redes waarom sy nie vir die volle bedrag skade kwalifiseer nie

- Yolanda het haar huis vir minder (R1,5 miljoen) as die markwaarde verseker (R2 miljoen).
- Sy was onderverseker, dus is die awery-klousule of gemiddelde klousule toegepas.

Neem kennis

Die awery-klousule of gemiddelde klousule is van toepassing wanneer versekerde items onderverseker is



Neem kennis

Die awery-klousule of gemiddelde klousule is nie een van die beginsels van versekering nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 241 2022/03/27 23:48:00

Neem kennis

Herinbesitstelling is van toepassing wanneer goedere of bates oorverseker is.

Herinbesitstelling

- Dit is 'n bepaling waarvolgens die versekeraar verlore of beskadigde eiendom of goedere mag vervang in plaas daarvan om die versekerde in kontant te vergoed.
- Hierdie bepaling is van toepassing wanneer die versekerde items oorverseker is.
- Skade aan versekerde items sal vergoed word deur die item te herstel of te vervang in plaas daarvan om 'n kontantbetaling aan die versekerde te maak.
- Die kontantbetaling sal nie meer as die markwaarde van die versekerde items van die versekerde wees nie.
- Die versekerde moet in 'n soortgelyke finansiële posisie geplaas word nadat die risiko plaasgevind het, as waarin die versekerde was voor die risiko plaasgevind het.
- Die versekerde mag dus nie wins maak uit 'n risiko waarteen hul verseker was nie.

Bybetaling

- Bybetaling verteenwoordig `n bedrag wat van die skadevergoeding afgetrek word voordat `n eis afgehandel word.
- Bybetaling is 'n bedrag wat die versekerde instem om uit eie sak by te dra tot die vergoeding van die skade gely.
- Bybetalings hou versekeringspremies laer en dit ontmoedig bedrog.
- Versekeraars moet hulself teen bedrieglike eise beskerm, daarom is bybetalings 'n goeie manier om dit te doen, aangesien die versekerde minder geneig is om 'n valse eis in te dien wanneer hul 'n bedrag vooruit moet betaal.
- Bybetaling verhoed die versekerde om vir geringe skadevergoeding te eis.
- Die bedrag of waarde van die bybetaling word in die versekeringspolis gestipuleer.
- Voorbeeld van bybetaling:
  Sam se rekenaar was vir R6000 verseker met 'n bybetaling van R500.
  Toe dit gesteel word, het die versekeraar R5500 aan Sam uitbetaal vir 'n nuwe rekenaar.

Onderversekering en oorversekering

Die tabel hieronder lys die verskille tussen oorversekering en onderversekering.

Oorversekering	Onderversekering
• Die versekerde verseker bates of besittings vir meer as die markwaarde.	• Die versekerde verseker bates of besittings vir minder as die markwaarde.
• Die versekeraar sal die herinbesitstelling- klousule toepas om te vergoed vir verliese wat aangegaan is.	• Die versekeraar sal die awery-klousule toepas indien die versekerde 'n eis vir verliese of skadevergoeding indien.
• Vergoeding deur die versekeraar sal nie meer as die markwaarde wees van die items wat beskadig of verlore is nie.	• Die versekerde sal gedeeltelik of proporsioneel vergoed word vir skade of verliese wat aangegaan is.
• Die versekeraar sal die skade of verlies wat deur die versekerde gely is vervang of herstel.	• Die versekeraar sal die versekerde kontant betaal vir skade of verliese wat gely is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 242 2022/03/27 23:48:01

Versekering en Assuransie

Daar bestaan duidelike verskille tussen die konsepte: versekering en assuransie. Die aard van die risiko vir die versekerde sal bepaal of die dekking verband hou met versekering of assuransie.

Die tabel hieronder verskaf 'n uiteensetting van die verskille tussen versekering en assuransie.

Versekering	Assuransie
• Gebaseer op die beginsel van skadeloosstelling/vrywaring.	• Gebaseer op die beginsel van sekuriteitstelling/sekerheid.
• Die versekerde dra die koste van potensiële verlies teen 'n premie na die versekeraar oor.	• Die versekeraar onderneem om 'n ooreengekome som geld te betaal nadat 'n sekere tydperk verstryk het of by die dood van die versekerde persoon, wat ook al eerste plaasvind.
• Dit dek 'n bepaalde gebeurtenis wat mag voorkom.	• Gespesifiseerde gebeurtenis is 'n sekerheid, maar die tyd van die gebeurtenis is onseker.
• Van toepassing op korttermynversekering.	• Van toepassing op langtermynversekering.
Voorbeelde	**Voorbeelde**
• Eiendomsversekering • Kontant in transito • Diefstal • Inbraak • Brand	• Lewensversekering • Aftree-annuïteite

Wenk

Maak seker dat jy tussen versekering en assuransie kan onderskei. Versekering is 'n term wat korttermynversekerings-ooreenkomste beskryf. Terwyl assuransie na langtermynversekerings-ooreenkomste verwys. Ken die verskil.

QR-KODE

Versekering en assuransie.

https://www.youtube.com/watch?v=U7M1Hes88io&ab_channel=LisaAkerman

Korttermyn- en langtermynversekering

Die versekerde het die opsie om dekking teen risiko op die kort- of langtermyn uit te neem. Die aard van die risiko waarteen versekering/assuransie vereis word, sal die tydperk van die versekering bepaal. Korttermynversekering sal vereis word vir 'n gebeurtenis wat mag of nie mag plaasvind nie. Langtermynversekering sal vereis word vir 'n gebeurtenis wat op 'n bepaalde datum of die dood van die versekerde sal plaasvind.

Die tabel hieronder gee voorbeelde van korttermynversekering en langtermynversekering.

Korttermynversekering	Langtermynversekering
• Eiendomsversekering • Geld in transito • Diefstal • Inbraak • Brand	• Aftree-annuïteite • Lewensversekering • Pensioenfonds of Voorsorgfonds • Begrafnisversekering • Gesondheidsversekering/Mediese versekering

QR-KODE

Korttermynversekering en Langtermynversekering.

https://www.youtube.com/watch?v=gT7BLNv1EQI&ab_channel=TheInsuranceGuru

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 243 2022/03/27 23:48:01

Aktiwiteit 10.1 **Klaswerk/Huiswerk**

VRAAG 1

1.1 Voltooi die volgende stellings deur die woorde in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer.

Awery-klousule ; onderverseker ; assuransie
korttermyn ; herinbesitstelling ; premie ; oorverseker
langtermyn ; versekerde waarde klousule ; bybetaling

1.1.1 Die versekeraar sal die ... klousule toepas wanneer bates vir minder as hul markwaarde verseker is.
1.1.2 Die versekerde sal nie 'n kontantbetaling meer as die waarde van die versekerde item ontvang nie. Dit staan bekend as ...
1.1.3 Dekking wat uitgeneem word vir risiko's wat al dan nie mag voorkom, word ... versekering genoem.
1.1.4 'n Versekerde sal ... wees indien hul sy/haar bates vir minder as die markwaarde daarvan verseker.
1.1.5 Die versekerde is verantwoordelik vir die betaling van 'n vaste bedrag, wat 'n ... genoem word wanneer 'n eis ingedien word vir verliese/skade wat aangegaan is. (5 × 2) (10)

Eenheid 10.2 Die beginsels van versekering

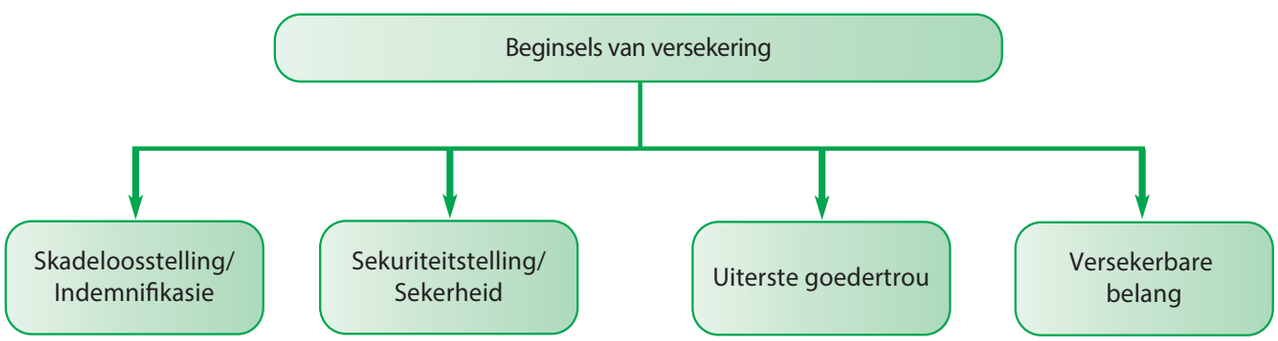
Wenk

Jy moet hierdie beginsels van versekering uit gegewe scenario's/stellings kan identifiseer.

Soos ons in Eenheid 10.1 geleer het, is versekering 'n kontrak tussen 'n versekerde en 'n versekeraar. Die versekerde stem in om 'n bepaalde bedrag geld aan die versekeraar te betaal. Die versekeraar stem in om die risiko namens die versekerde te dra in geval van 'n eis indien 'n verlies/skade/gebeurtenis sou plaasvind.

Dit is dus belangrik dat sekere beginsels deur beide partye nagekom moet word om die geldigheid van die kontrak te verseker. Oortreding van die beginsels kan enige eise wat mag ontstaan, ongeldig maak indien verliese/skade en spesifieke gebeurtenisse plaasvind.

Die illustrasie hieronder toon die vier beginsels van versekering.



Kom ons kyk meer breedvoerig na elkeen van hulle.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 244 2022/03/27 23:48:01

Skadeloosstelling/Vrywaring

- Dit is gewoonlik van toepassing op korttermynversekering, aangesien die versekerde vergoed word vir 'n gespesifiseerde/bewese skade of verlies.
- Versekeraar stem in om die versekerde te vergoed vir skade of verliese gespesifiseer in die versekeringskontrak, in ruil vir premies wat die versekerde aan die versekeraar betaal.
- Beskerm die versekerde teen die gespesifiseerde gebeurtenis wat mag voorkom.
- Uitbetalings van die versekeraar sal slegs gemaak word: .
  - indien daar bewys is dat die gespesifiseerde gebeurtenis plaasgevind het, of
  - as die versekerde die bedrag van die verlies of skade kan bewys.
- Die bedrag van skadeloosstelling is beperk tot die bedrag van bewysbare verlies, selfs al is die bedrag in die polis- of versekeringskontrak hoër.
- Die versekerde moet in dieselfde posisie geplaas word as voor die gebeurtenis van die verlies of skade. Die versekerde mag nie wins maak uit versekering nie.

QR-KODE

Beginsels van versekering.

https://www.youtube.com/watch?v=iKx8HCSTZa4&ab_channel=LisaAkerman

Die diagram hieronder beeld die beginsel van skadeloosstelling/ indemnifikasie uit

Die versekerde word in dieselfde posisie geplaas as voordat die skade/verlies/ongeluk plaasgevind het, wat op die betalings van maandelikse premies gebaseer is. Die versekerde maak dus nie wins uit versekering nie en word in dieselfde finansiële posisie geplaas.

Sekuriteitstelling/Sekerheid

- Van toepassing op langtermynversekering waar die versekeraar onderneem om 'n ooreengekome bedrag uit te betaal in die geval van lewensverlies.
- 'n Voorafbepaalde bedrag sal uitbetaal word wanneer die versekerde 'n voorafbepaalde ouderdom bereik/of beseer word as gevolg van 'n voorafbepaalde gebeurtenis.
- Beoog om finansiële sekuriteit te verskaf aan die versekerde by aftrede of aan die afhanklikes van die versekerde by afsterwe.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 245 2022/03/27 23:48:04

Uiterste goeie trou

- Versekerde moet eerlik wees in die verskaffing van besonderhede wanneer 'n versekeringskontrak aangegaan word.
- Beide die versekeraar en versekerde moet alle relevante feite openbaar.
- Versekerde moet alles openbaar wat die omvang van die risiko kan beïnvloed.
- Besonderhede en inligting wat verskaf word tydens die eis moet akkuraat en waar wees.

Versekerbare belang

- Die versekerde moet bewys dat 'n finansiële verlies gely sal word indien die versekerde item verlore raak, beskadig word of ophou bestaan.
- 'n Versekerbare belang moet in finansiële terme uitgedruk word.
- Versekerde moet 'n regsverhouding met die versekerde item in die kontrak hê.

Neem kennis

Moenie versekerbare belang met versekerbare risiko verwar nie.

QR-KODE

Awery-klousule berekeninge.

https://www.youtube.com/watch?v=0yUqOKsGJxk&ab_channel=LisaAkerman

Aktiwiteit 10.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

VOEDSELLIEFHEBBERS-SENTRUM (VLS)

Die eienaar van Voedselliefhebbers-Sentrum het sy motor vir R600 000 verseker terwyl die markwaarde van die motor R800 000 is. Die motor was in 'n ongeluk betrokke en skade van R100 000 is deur die eienaar van die motor gely.

1.1 Noem die versekeringsklousule wat op VLS van toepassing is in die scenario hierbo. (2)

1.2 Bereken die bedrag wat VLS as vergoeding van die versekeraar moet ontvang. Wys alle bewerkings. (4)

[6]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 246 2022/03/27 23:48:04

Eenheid 10.3 Voordele/Belangrikheid van versekering vir besighede en versekerbare risiko's

Besighede word blootgestel aan baie risiko's tydens hul sakebedrywighede. Om die besigheid teen hierdie risiko's te beskerm, sal hulle 'n premie aan die versekeraar betaal in ruil vir die oorname van hul risiko's. Die versekerde moet egter in gedagte hou dat die versekeraar slegs sekere risiko's van die versekerde sal oorneem.

Voordele/Belangrikheid van versekering vir besighede

- Dra die risiko oor vanaf die besigheid/versekerde na 'n versekeringsmaatskappy of versekeraar.
- Oordrag van risiko is onderhewig aan die bepalings en voorwaardes van die versekeringskontrak.
- Beskerm besighede teen oneerlike werknemers.
- Beskerm besighede teen verliese as gevolg van die dood van 'n skuldenaar.
- Beskerm die besigheid teen diefstal/verlies van voorraad en/of skade veroorsaak deur natuurrampe soos vloede en stormskade.
- Beskerm besighede teen eise wat deur lede van die publiek gemaak word vir skade waarvoor die besigheid verantwoordelik is.
- Besighede sal vergoed word vir versekerbare verliese, byvoorbeeld vernietiging van eiendom deur brand.
- Besigheidsbates, byvoorbeeld voertuie/toerusting of geboue, moet teen skade en/of diefstal verseker word.
- Besighede word beskerm teen die verlies aan verdienste, byvoorbeeld stakings deur werknemers wat verliese ter waarde van miljoene tot gevolg het.
- Lewensversekering kan op die lewe van vennote in 'n vennootskap geneem word om onverwagte verlies aan kapitaal te voorkom.
- Sou die dienste van sleutelpersoneel verlore gaan as gevolg van ongelukke of dood, kan die opbrengs van 'n versekeringspolis aan die besigheid of begunstigdes uitbetaal word.
- Vervangingskoste vir beskadigde masjinerie/toerusting is baie hoog, daarom kan versekering sulke koste verminder/dek.

Versekerbare teenoor nie-versekerbare risiko's

Die uiteindelike doelwit van 'n versekeringsmaatskappy is om wins te maak vir aandeelhouers van die maatskappy. As gevolg van die aard van sekere risiko's, is versekeringsmaatskappye nie bereid om alle risiko's te verseker nie.

Versekeringsmaatskappye beskou sommige risiko's as meer riskant as ander risiko's. Risiko's word oor die algemeen geklassifiseer as versekerbare risiko's en nie-versekerbare risiko's.

QR-KODE

Versekerbare en nie-versekerbare risiko's.

https://www.youtube.com/watch?v=MrA4L_YJ-eA&ab_channel=LisaAkerman

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 247 2022/03/27 23:48:04

Kom ons kyk na die verduideliking van die betekenis van die terme versekerbare risiko en nie-versekerbare risiko's.

Begrippe

Versekerbare risiko's

Betekenis

- Hierdie risiko's word deur versekeringsmaatskappye verseker.
- Versekeringsmaatskappye besluit oor die waarskynlikheid van 'n gebeurtenis en besluit dan of hulle die risiko wil verseker.

- Voorbeelde van versekerbare risiko's sluit in:
  - diefstal
  - getrouheidsversekering
  - huisbraak
  - geld in transito
  - brand
  - natuurrampe, storm-, wind-, reën- of haelskade
  - verlies van bates, voertuie, toerusting, geboue of perseel
  - beserings op besigheidsperseel.

Wenk

Sekere risiko's is nie-versekerbaar, wat beteken dat versekerings-maatskappye nie nie-versekerbare risiko's dek nie.

Begrippe

Nie-versekerbare risiko's

Betekenis

- Hierdie risiko's word nie deur versekeringsmaatskappye verseker nie aangesien die versekeringskoste en risiko's te hoog is. Dit bly die verantwoordelikheid van die besigheid.
- Die versekeringsmaatskappy kan nie die winsgewendheid van die risiko bereken nie en daarom kan hulle nie 'n premie uitwerk wat die besigheid moet betaal nie.
- Voorbeelde van nie-versekerbare risiko's sluit in:
  - verliese of skade aangegaan as gevolg van 'n oorlog
  - fluktuasies of skommelinge in mode en tendense
  - verliese of skade aangegaan as gevolg van onwettige bemarkingsaktiwiteite
  - nuwe uitvindings is geskep deur die verbetering in tegnologie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 248 2022/03/27 23:48:06

Verpligte versekering

Die betekenis van verpligte versekering

Verpligte versekering verwys na versekering wat individue of besighede verplig is om uit te neem. Individue/Besighede is wetlik verplig om versekering uit te neem teen sekere risiko's wat mag of nie mag voorkom nie.

Verskille tussen verpligte en nie-verpligte versekering

Daar bestaan 'n duidelike verskil tussen verpligte versekering en nie-verpligte versekering. Besighede moet duidelik wees oor hierdie verskille en die wetlike implikasies van die twee tipes versekering.
Kom ons kyk na die verskille tussen verpligte en nie-verpligte versekering.

Verpligte versekering	Nie-verpligte versekering
• Besighede/individue word deur die wet verplig om sekere tipes risiko's te verseker.	• Besighede/individue verseker vrywillig sekere tipes risiko's.
• Die tipe risiko's word deur die staat gereguleer.	• Die staat reguleer nie hierdie tipes risiko's nie.
• Heffings en bydraes word in 'n gesentraliseerde fonds inbetaal en skade/verliese wat gely word, word uit die fonds betaal.	• Daar word van die versekerde verwag om premies aan die versekeraar te betaal as dekking teen vasgestelde risiko's.
Voorbeelde • Werkloosheidsversekeringsfonds [WVF] • Padongelukkefonds [POF] • Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes [WVBBS]	**Voorbeelde** • korttermynversekering • langtermynversekering

Neem kennis

Moenie verpligte versekering met voorbeelde van langtermynversekering verwar nie.

Tipes verpligte versekering

- Besighede word deur die wet verplig om teen skade, verliese en dood te verseker vir die volgende tipes verpligte versekering.
- Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF)
- Padongelukkefonds (POF)/Padongelukvoordeelskema (POVS/RABS)
- Vergoedingsfonds/Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes/WVBBS/COIDA

Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF)

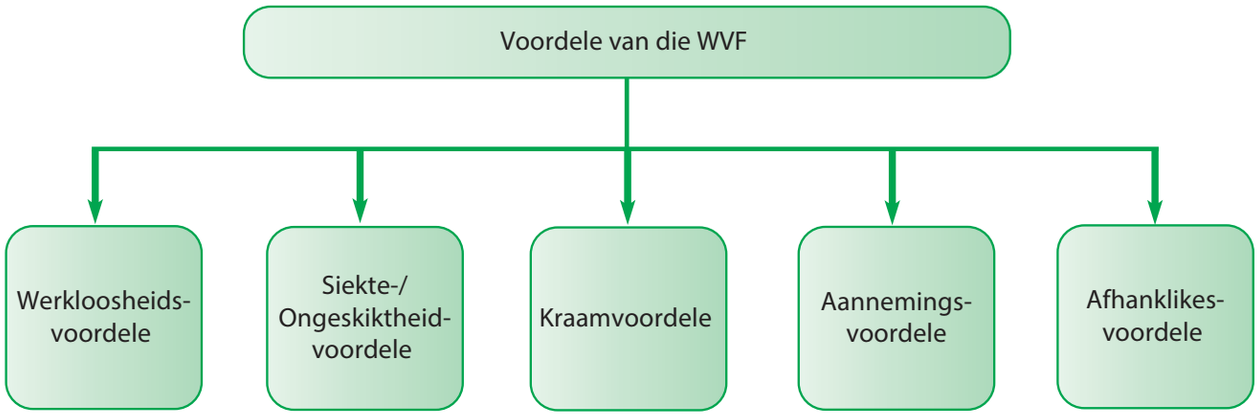
- Die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) is gestig om werknemers te help met finansiële hulp indien hulle werkloos raak weens die beëindiging van hul indiensnemingskontrak deur die werkgewer.
- Die WVF verskaf finansiële bystand vir 'n beperkte tydperk aan die afhanklikes van 'n afgestorwe werknemer wat by die WVF geregistreer was.
- Die werkgewer word verplig om hul werknemers by die WVF te registreer en om die heffing van 2% van die werknemer se salaris of vergoeding elke maand aan die SAID te betaal.
- Die werknemer dra 1% van sy/haar salaris of vergoeding by tot die WVF.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 249 2022/03/27 23:48:06

- Die werkgewer dra 'n bykomende 1% van die werknemer se salaris of vergoeding by tot die WVF-fonds.
- Die bykomende bydrae van 1% deur die werkgewer verseker dat die betaling aan die werknemer verhoog, indien hul werkloos word.
- Werknemers moet minstens 24 uur per maand werk voordat hulle tot die WVF-fonds moet bydra.
- Werklose werknemers moet by die Departement van Arbeid registreer, en alle geldige eise sal deur die WVF verwerk word.
- Werklose werkers mag nie van die WVF eis as hulle bedank of uit hul werk ontslaan word nie.

Die voordele van die WVF

Werknemers wat by die WVF geregistreer is, is geregtig om vir gestipuleerde voordele te eis. Die volgende is die voordele wat werklose werknemers kwalifiseer om te eis:



Kom ons kyk meer breedvoerig na elkeen van hierdie WVF-voordele.

Werkloosheidsvoordele

- Indien die werkgewer die diens van 'n werknemer beëindig, kan die werknemer by die WVF aansoek doen vir voordele.
- Die voordele is slegs beskikbaar vir werklose werknemers wat tot die WVF bygedra het terwyl hulle in diens was.
- Die werklose werknemer mag nie vir WVF-voordele eis as hul bedank het, geskors is of pligte ontwyk het nie.
- Hulle kan egter vir voordele by die WVF eis indien die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) hul bedanking as konstruktiewe ontslag beskou.
- Om vir voordele te kwalifiseer, moet werklose werknemers by die Departement van Arbeid registreer as 'n werksoeker.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 250 2022/03/27 23:48:07

- Die werklose werknemer moet aansoek doen vir die WVF-voordele sodra hul werkloos word, of binne ses maande na die beëindiging van hul diens.
- Die WVF-wet is ook gewysig en strek tot ouers wat nie vir kraamverlof kwalifiseer nie, insluitend vaders.
- Die WVF-wet betaal werkloosheidsversekeringsvoordele tot 10 dae wat in lyn is met die WBDV.

Tydelike Werkgewer/Werknemerverligtingskema (TWVS/TERS)

- Alle werkgewers en werknemers wat by die Departement van Indiensneming en Arbeid geregistreer is, kan vir hierdie verligting aansoek doen.
- Die skema is van toepassing op werkgewers wat nie hul werkers kan betaal nie en werknemers wat nie betaal sal word gedurende die tydperk van die inperking nie.
- Dit geld ook vir werknemers wat gedwing is om verlof te neem as gevolg van die Covid-19 pandemie.

Siekte-/Ongeskiktheidsvoordele

- 'n Werknemer kan aansoek doen vir siekte- of ongeskiktheidsvoordele indien hul 'n werkende bydraer tot die WVF is en weens siekte of ongeskiktheid nie sy/haar pligte kan uitvoer nie.
- Om vir die voordele te kwalifiseer, moet die werknemer minder as hul normale loon ontvang terwyl hul met siekverlof is.

- Bydraende werknemers is geregtig om die voordeel te eis indien hul nie vir meer as 14 dae kan werk sonder om 'n salaris of deel van 'n salaris te ontvang nie.
- Werknemers mag nie siekte- of ongeskiktheidsvoordele eis as hulle mediese behandeling weier nie.

Kraamvoordele

- 'n Werkende vroulike bydraer tot die WVF kan aansoek doen vir kraamvoordele wanneer sy met kraamverlof gaan.
- Om vir die voordele te kwalifiseer, moet sy minder as haar normale lone ontvang terwyl sy met kraamverlof is.
- 'n Werklose werknemer is geregtig om hierdie voordele vir tot vier opeenvolgende maande te ontvang.
- Indien 'n bydraende swanger werknemer 'n miskraam het, kan sy voordele vir tot ses weke eis.

Aannemingsvoordele

- 'n Bydraende werkgewer kan aannemingsvoordele eis indien hul 'n kind jonger as twee jaar wettiglik aangeneem het.
- Om vir die voordeel te kwalifiseer, moet die bydraende werknemer verlof neem of ophou werk om na die aangenome kind om te sien.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 251 2022/03/27 23:48:08

- Om vir die voordele te kwalifiseer, moet hul minder as die normale lone ontvang terwyl hul op vaderskap/kraamverlof is.
- As albei ouers van 'n aangenome kind bydraende werknemers is, kwalifiseer slegs een ouer vir hierdie voordeel.

Voordele vir afhanklikes

- Die afhanklikes van 'n bydraer tot die WVF kan hierdie voordeel eis na daardie persoon se dood.
- Die volgende persone word volgens die WVF-reëls as afhanklikes beskou: eggenoot, lewensmaat, voog, of kind van die oorlede bydraer.
- Die afhanklikes moet binne ses maande na die dood van die bydraende werknemer aansoek doen.
- Afhanklike kinders onder die ouderdom van 21 jaar is geregtig op voordele as daar geen oorlewende eggenoot of 'n lewensmaat is nie.

Padongelukkefonds (POF)/Padongelukvoordeelskema (POVS/RABS)

- Die POF/POVS is verantwoordelik vir die verskaffing van toepaslike dekking aan alle padgebruikers binne die grense van Suid-Afrika.
- Die Fonds vergoed 'n persoon volgens die POF/POVS Wet vir verliese of skade wat verkeerdelik veroorsaak is deur 'n motorvoertuig te bestuur.
- Die POF/POVS verskaf 'n maatskaplike sekuriteitsveiligheidsnet aan die land en ekonomie deur verpligte sosiale versekeringsdekking aan alle Suid-Afrikaanse padgebruikers beskikbaar te stel.
- Die POF/POVS vrywaar die oortreder van aanspreeklikheid teenoor enige slagoffer van 'n motorongeluk.
- Bydraes tot die POF/POVS word ingesamel by wyse van 'n heffing op brandstof wat vir padvervoer gebruik word.
- Die dekking strek na alle lede van die samelewing, insluitend voetgangers, eienaars en bestuurders van motorvoertuie, sowel as hul passasiers.
- Die sosiale versekeringsdekking dek egter nie nalatige bestuurders van motorvoertuie nie.
- In die geval van 'n ongeluk, betaal die POF/POVS die mediese en verwante koste wat nodig is vir die herstel van slagoffers van ongelukke..
- Ongelukslagoffers en hul gesinne word vergoed vir die verlies aan inkomste as gevolg van die ongeluk.
- Vergoeding word ook deur POF/POVS betaal vir pyn en lyding, verlies van lewensgerief, gestremdheid en verminking, en begrafniskoste aan gesinne in omstandighede waar die slagoffer van die ongeluk noodlottige beserings opdoen.
- Die bedrag wat die slagoffer van 'n ongeluk vir verlies aan inkomste mag eis, word deur wetgewing beperk.

Neem kennis

- Moenie na die POF/POVS as die derde party verwys nie.
- Werknemers ontvang mediese bystand, mits daar geen ander party of mediese fonds betrokke is nie.
- Bly van tyd tot tyd op hoogte van die veranderinge in wetgewing, byvoorbeeld, die POF gaan na die POVS (Padongeluk-voordeelskema) verander word

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 252 2022/03/27 23:48:08

Vergoedingsfonds/Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS/ COIDA)

- Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes dek beroepsiektes en beserings wat werknemers opgedoen het tydens die uitvoering van hul amptelike pligte.
- Die WVBBS maak voorsiening vir die vergoeding van werknemers wat beserings of siektes by die werk opdoen.
- Alle werkgewers is verplig om by die Vergoedingsfonds te registreer sodat werknemers vergoed kan word vir ongelukke en siektes wat in die werkplek opgedoen word.
- Werkgewers word verplig om alle ongelukke binne sewe dae en beroepsiektes binne veertien dae by die Vergoedingskommissaris aan te meld.
- Die heffing wat aan die Vergoedingsfonds betaal word, is die verantwoordelikheid van die werkgewer.
- Geen bydraes van die werknemer word tot die Vergoedingsfonds vereis nie.
- Sou 'n werknemer sterf as gevolg van 'n werkverwante ongeluk of siekte, sal hul afhanklikes finansiële ondersteuning ontvang.

Wenk

Maak seker dat jy die tipes verpligte versekering uit gegewe scenario's of stellings kan identifiseer.

Aktiwiteit 10.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BELEGGING: VERSEKERING)

Besighede het die opsie om versekering en assuransie uit te neem. Die meeste besighede besef egter die belangrikheid daarvan om versekering te hê. Besighede word ook deur die wet verplig om by te dra tot verpligte versekering. Die Werkloosheidsversekeringsfonds bied finansiële voordele aan bydraende werknemers.

Skryf 'n opstel oor versekering waarin jy die volgende aspekte insluit.

- Beskryf kortliks die voordele van versekering vir besighede.
- Verduidelik die verskille tussen versekering en assuransie.
- Bespreek die volgende tipes verpligte versekering:
  - Padongelukkefonds (POF) / Padongelukke-voordeelskema (POVS)
  - Vergoedingsfonds/Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS)
- Gee werknemers raad oor die werkloosheidsvoordele wat deur die WVF uitbetaal word. **[40]**

QR-KODE

Versekeringskonsepte: Volg hierdie skakel om jou kennis oor versekeringskonsepte te toets.

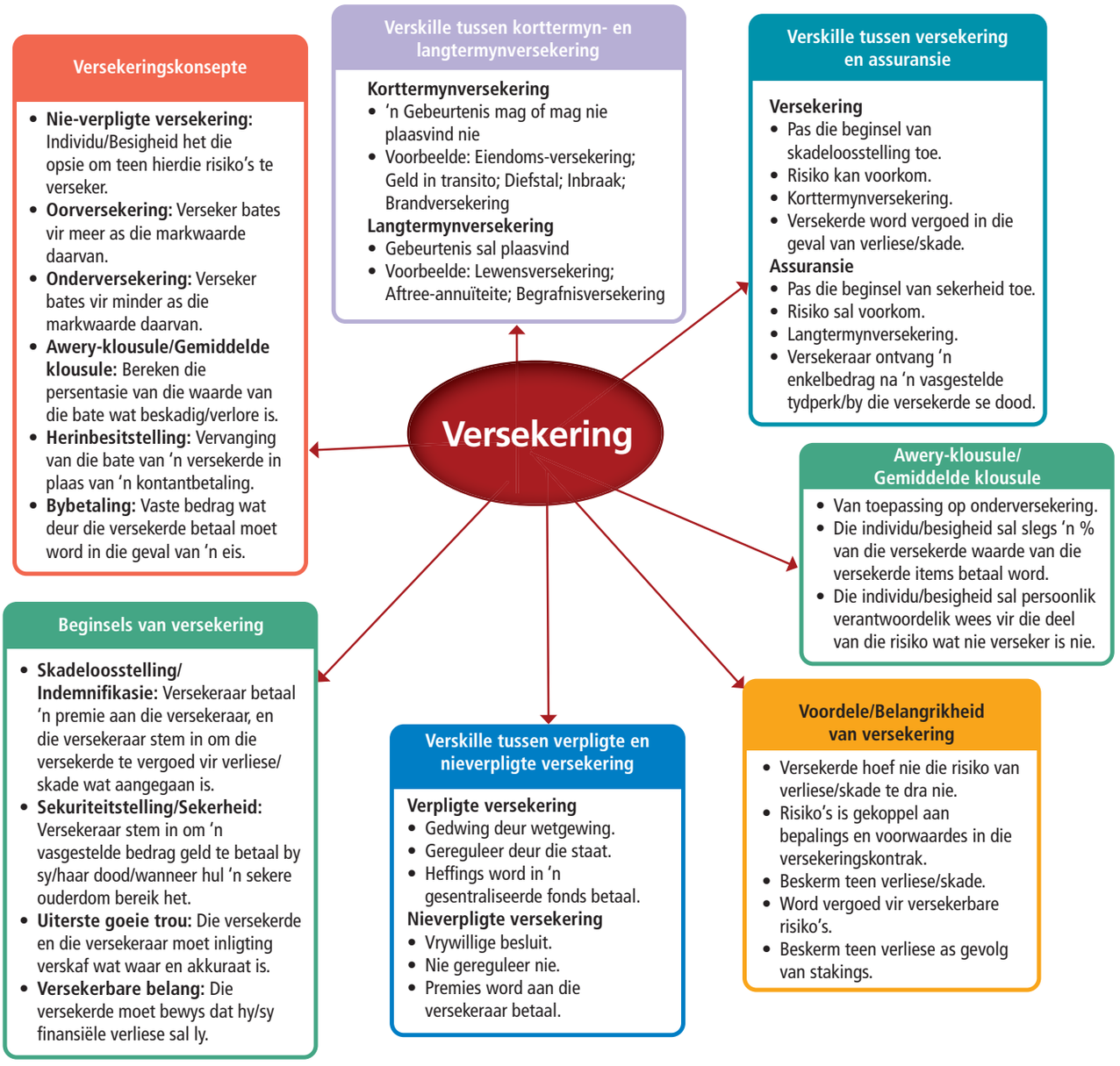
https://forms.gle/UXp7jW7AEyR7jfWd9

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 253 2022/03/27 23:48:09

Breinkaart: Onderwerp 10 – Belegging: Verskering

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.

Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



Neem kennis

Die breinkaart is 'n opsomming van die onderwerp. Raadpleeg asseblief die inhoud van hierdie onderwerp vir volledige verduidelikings

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 254 2022/03/27 23:48:09

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 255 2022/03/27 23:48:09

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 Nuwe Horison Versekering het die ... klousule in die versekeringskontrak toegepas toe hulle besluit het om 'n kontantbetaling aan die versekerde te maak, in plaas daarvan om die voertuig wat gesteel is te vervang.

- **A** awery
- **B** subrogasie
- **C** appèl
- **D** herinbesitstelling

1.1.2 Die beginsel van … vereis dat die versekerde moet bewys dat 'n finansiële verlies gely sal word indien 'n bate beskadig word.

- **A** sekerheid
- **B** versekerbare belang
- **C** bybetaling
- **D** inisiasie

1.1.3 Risiko's wat deur die staat gereguleer word, vorm deel van ... versekering.

- **A** regerings
- **B** verpligte
- **C** nieverpligte
- **D** inisiasie

1.1.4 Nuwe Generasie Edms. (Bpk.) moet 2% van hul salarisrekening van die WVF-bydraende werknemers aan die ... betaal

- **A** Departement van Arbeid
- **B** SARB
- **C** SAID
- **D** Finansiële Afdeling

1.1.5 Stad Vensterskoonmakers moet die besering van 'n werknemer binne sewe dae by die ... Kommissaris aanmeld.

- **A** Arbeids
- **B** Vergoedings
- **C** WVF
- **D** POF

(5 × 2) (10)

VRAAG 2

2.1. Noem VYF tipes voordele wat deur die Werkloosheidsversekeringsfonds uitbetaal word. (5)

2.2. Onderskei tussen versekering en assuransie. (8)

2.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

EKSPRES KOERIERS (EK)

Ekspres Koeriers lewer aanlyn produkte regoor die land. Peter, 'n werknemer van EK, was onlangs in 'n motorongeluk betrokke en was vir vier weke in die hospitaal opgeneem. Peter het 'n eis vir die verlies aan inkomste ingedien.

2.3.1 Identifiseer die tipe verpligte versekering van toepassing op Peter. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

2.3.2 Verduidelik TWEE ander tipes verpligte versekering. (6)

2.4. Gee besighede raad oor die verskille tussen oorversekering en onderversekering. (8)

[30]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 256 2022/03/27 23:48:09

Konsolidasie

VRAAG 3: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BELEGGING: VERSEKERING)

Besighede word verplig om dekking teen sekere risiko's uit te neem. Besighede moet ook bewus wees van die feit dat sekere risiko's verseker kan word, terwyl ander nie. Die kontrak tussen die versekerde en die versekeraar moet op sekere beginsels gebaseer wees. Versekering bied baie voordele aan besighede.

Skryf 'n opstel oor versekering waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen versekerbare risiko's en nie-versekerbare risiko's.
- Verduidelik die betekenis van verpligte versekering.
- Bespreek die volgende beginsels van versekering:
  - Skadeloosstelling
  - Uiterste goeie trou
- Gee besighede raad oor die voordele van versekering. **[40]**

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 257 2022/03/27 23:48:09

KWARTAAL 2

11 Beoordeling van spanprestasie en konflikbestuur

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 11.1 Kriteria vir suksesvolle spanprestasie
- Eenheid 11.2 Stadiums van spanontwikkeling
- Eenheid 11.3 Stappe van konflikoplossing en tegnieke om konflik op te los

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die volgende kriteria vir suksesvolle spanprestasie:
  - Interpersoonlike gesindhede en gedrag
  - Gedeelde waardes
  - Kommunikasie
  - Samewerking
- Identifiseer die kriteria hierbo uit gegewe scenario's of stellings
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek kenmerke van suksesvolle spanprestasie
- Identifiseer/Noem die volgende stadiums van spanontwikkeling uit gegewe scenario's of stellings:
  - Vorming
  - Storm
  - Normering/Skikking/Versoening
  - Prestering
  - Ontbinding/Verdaging/Rou stadium
- Verduidelik/Beskryf/Bespreek die stadiums van spanontwikkeling hierbo.
- Beskryf/Verduidelik/Bespreek/Brei uit oor die belangrikheid van spandinamika-teorieë in die verbetering van spanprestasie, bv. toeken van take volgens die spanlede se rolle.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Beskryf/Bespreek die oorsake van konflik in die werkplek.
- Identifiseer die oorsake van konflik uit gegewe scenario's/stellings.
- Verduidelik/Adviseer besighede oor hoe hulle konflik by die werkplek moet hanteer. (Konflikoplossings/resolusie stappe/tegnieke)
- Onderskei tussen griewe en konflik.
- Verduidelik/Bespreek die korrekte prosedures om griewe te hanteer in die werkplek.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 258 2022/03/27 23:48:09

Leerdoelwitte

- Identifiseer/Noem die volgende moeilike mense/persoonlikhede uit gegewe scenario's/stellings:
  - Klaer
  - Besluiteloos
  - Stem saam met alles/Oor-instemmend
  - Negatief
  - Kundige/Kenner
  - Stil
  - Aggressief
- Stel voor/Beveel verskillende maniere aan waarop besighede die bogenoemde moeilike mense/persoonlikhede in die werkplek kan hanteer
- Verduidelik/Stel verskillende maniere voor waarop besighede met moeilike werknemers in die werkplek kan hanteer.

Kernbegrippe

- **Aanspreeklikheid:** om aan ander aanspreeklik te wees vir besluite wat geneem word.
- **Storm-fase:** stadium van ontwikkeling waartydens spanlede mekaar teëstaan.
- **Grief:** klagte deur 'n werknemer teen die werkgewer of 'n medewerker.
- **Interpersoonlike gedrag:** die manier waarop mense in 'n groep teenoor mekaar reageer.
- **Interpersoonlike gesindheid:** houding teenoor mekaar in groep.
- **Konflik:** onenigheid tussen twee of meer werknemers.
- **Ontbinding/Routydperk:** stadium van ontwikkeling waarin die projek geëindig het.
- **Samewerking:** die proses om saam te werk om soortgelyke doelwitte te bereik.
- **Spandinamika:** emosionele kragte wat die gedrag van 'n span en die manier waarop die span hul doelwitte bereik, beïnvloed.
- **Spanwerk:** die gewilligheid van 'n groep mense om saam te werk in die nastrewing van 'n gemeenskaplike doelwit.
- **Normering:** stadium van ontwikkeling waartydens spanlede in harmonie met mekaar werk.
- **Taak:** werk wat voltooi moet word.
- **Toewyding:** toewyding om die spandoelwitte te verwesenlik.
- **Vorming:** stadium van ontwikkeling waartydens spanlede mekaar ontmoet.
- **Wedersyds:** 'n soortgelyke reaksie teenoor mekaar.

Inleiding

In Graad 10 het ons van die konsep spanwerk en die voordele van spanwerk vir 'n besigheid geleer. Ons het ook van die faktore wat spanverhoudings beïnvloed geleer, en daar is van ons verwag om faktore aan te beveel wat spanverhoudings kan beïnvloed. Die kriteria vir suksesvolle spanprestasie is ook uiteengesit. In Graad 11 het ons 'n breedvoerige ontleding van die stadiums van spanontwikkeling verskaf en ons is ook aan die spandinamika-teorieë bekendgestel.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 259 2022/03/27 23:48:10

In Graad 12 sal ons die volgende sub-onderwerpe dek:
- Beoordeling van spanprestasie
- konflikoplossing
- Hoe om griewe en moeilike mense/persoonlikhede te hanteer.

Wenk

Die kriteria vir suksesvolle spanprestasie dien as 'n riglyn oor hoe spanne met mekaar moet omgaan wanneer hulle aan 'n projek werk.

Eenheid 11.1 Kriteria vir suksesvolle spanprestasie

'n Span verwys na 'n groep mense wat saamwerk om 'n gemeenskaplike doel te bereik. Die kriteria vir suksesvolle spanprestasie is die individuele standaarde waarvolgens 'n span beoordeel gaan word om te bepaal of die span die doelwitte bereik het wat hulle vir hulself gestel het.

In hierdie eenheid fokus ons op die volgende kriteria:

Nuwe woorde

passievol om sterk gevoelens te toon oor 'n sekere kwessie

betyds om 'n aktiwiteit binne 'n sekere tydperk uit te voer

Interpersoonlike gesindhede en gedrag

- Lede het 'n positiewe gesindheid van ondersteuning en motivering teenoor mekaar.
- Goeie/Gesonde interpersoonlike gesindhede sal werkstevredenheid verseker/ produktiwiteit van die span verhoog.
- Spanlede werk **passievol** saam om 'n gemeenskaplike doel te bereik.
- Spanleier erken/gee krediet aan lede vir positiewe bydraes.

QR-KODE

Kriteria vir suksesvolle spanprestasie.

https://www.youtube.com/watch?v=M0IXHp_Kb3I&ab_channel=LisaAkerman

Gedeelde waardes/Wedersydse vertroue en ondersteuning

- Spanlede respekteer en vertrou mekaar ten spyte van verskille wat tussen die span mag bestaan.
- Die ervaring, kennis en vaardighede van ander spanlede word erken en gerespekteer.
- Voer spantake met integriteit uit en streef verantwoordelikheid na. Spertye word bereik met die nodige toewyding tot spanwerk.

Kommunikasie

- Die rolle van elke spanlid word uiteengesit in die prosedures waaraan die span moet voldoen.
- Goeie kommunikasie tussen spanlede kan vinnige besluite tot gevolg hê.
- Gehalte-terugvoering verbeter die moraal van die span.
- Eerlike besprekings lei tot effektiewe oplossings vir probleme.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 260 2022/03/27 23:48:10

Samewerking

- Elke spanlid weet presies wat van hulle verwag word om te doen, want die doelwitte is duidelik en realisties.
- Spanlede is bereid om met mekaar te werk om die doelwitte van die span na te streef.
- Werk saam met bestuur om span- en besigheidsdoelwitte te bereik.
- Alle lede neem deel aan besluitneming.

Kenmerke van suksesvolle spanprestasie

Die suksesvolste spanne is nie altyd die spanne met die beste talent/meeste vaardighede nie. Suksesvolle spanne word dikwels rondom individue gebou, wie se gesamentlike bydrae tot die doelwitte van die span, die span in staat stel om suksesvol te wees. 'n Suksesvolle span het sekere **kenmerke** wat hulle van ander onderskei.

- Suksesvolle spanne deel 'n gemeenskaplike doelwit aangesien spanlede deel is van die proses om doelwitte vir die groep te stel.
- Daar is 'n klimaat van respek, vertroue en eerlikheid.
- Deel 'n stel spanwaardes en implementeer groepsbesluite.
- Suksesvolle spanne het goeie intra-span verhoudings.
- Spanne waardeer die bydraes van individuele lede en bereik konsensus oor verskille.
- Spanlede geniet oop kommunikasie en hanteer konflik kwessies onmiddellik.
- Spanne is aanspreeklik en lede ken die tydsraamwerke om hul doelwitte te bereik.
- Spanne gee aandag aan die behoeftes van die individuele spanlede.

Aktiwiteit 11.1 Huiswerk/Klaswerk

VRAAG 1

1.1 Identifiseer die kriteria vir suksesvolle spanprestasie wat deur Sanki Ingenieurswese in ELKE stelling hieronder toegepas word:

1.1.1 Spanlede haal sperdatums met 'n verbintenis om die spandoelwitte te bereik.

1.1.2 Al die spanlede neem deel aan besluitneming.

1.1.3 Hulle het oop en eerlike gesprekke wat lei tot effektiewe probleemoplossing.

1.1.4 Spanlede het 'n positiewe houding van ondersteuning en motivering teenoor ander lede van hul span. (8)

1.2 Verduidelik ander kenmerke van ELKE kriteria vir suksesvolle spanprestasie wat in VRAE 1.1.1 - 1.1.4 geïdentifiseer is. (8)

[16]

Nuwe woorde

kenmerke onderskeidende eienskappe

QR-KODE

Kliek op hierdie skakel om te bepaal hoe goed jy hierdie inhoud verstaan.

https://forms.gle/GmcWtySnezeTMxQz8

Wenk

Moenie die kenmerke van suksesvolle spanne met die stadiums van spanprestasie verwar nie. Sommige van hierdie kenmerke is ingebed in sommige stadiums van spanontwikkeling.

Wenk

Die kenmerke van 'n suksesvolle span moet nie verwar word met die kriteria vir 'n suksesvolle span nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 261 2022/03/27 23:48:10

Eenheid 11.2 Stadiums van spanontwikkeling

A Nuwe woorde

vooropgestelde reeds voor die tyd 'n mening gevorm

Om 'n span tot 'n suksesvolle eenheid te ontwikkel, verg tyd en energie. Individue wat by die span aansluit, het hul **vooropgestelde** idees oor die bereiking van spandoelwitte. Die idees van die individue moet saamgevoeg word om 'n gemeenskaplike doel te ontwikkel.

Alle spanne gaan deur verskillende stadiums van spanontwikkeling voordat hulle saamwerk na 'n gemeenskaplike doelwit.

Spanontwikkeling is 'n proses wat vyf verskillende fases bevat. Dit word in die illustrasie hieronder getoon.

Vorming

- Dit is die eerste fase van spanontwikkeling waarin spanlede aan mekaar voorgestel word.
- Spanlede neem mekaar se gedrag waar en is beleefd teenoor mekaar.
- Spanlede toon wedersydse respek, en hulle voel gemaklik.
- Hierdie stadium word gekenmerk deur die fokus op die roetine en administratiewe besonderhede van die doelwitte van die span.

Wenk

Spanne kan hierdie stadium maklik oorkom as hulle hulself herinner aan die kriteria vir suksesvolle spanprestasie.

Storm

- Konflik vind plaas tussen spanlede nadat die vormingstadium afgehandel is.
- Spanlede met verskillende idees ruil hierdie idees uit, wat tot konflik lei.
- Spanlede staan die idees van ander teë wanneer hulle nie met hul idees ooreenstem nie.
- Daar kan magstryd wees vir die posisie van spanleier.
- Soms word die storm stadium vinnig opgelos, maar as dit nie opgelos word nie, sal die span nie verder as hierdie stadium beweeg nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 262 2022/03/27 23:48:17

Normering/Skikking/Versoening

- Die konflik tydens die storm-stadium moet so gou moontlik opgelos word. Dit sal die span toelaat om na die normering stadium te beweeg.
- Spanlede bereik kompromie oor hul idees en aanvaar dat hulle in harmonie met mekaar moet werk.
- Spanlede kom tot 'n ooreenkoms en bereik konsensus.
- Die pligte en verantwoordelikhede van al die spanlede word uiteengesit en ooreengekom.
- Die prosesse betrokke by die bereiking van die doelwitte word nagekom en spanlede waardeer die bydraes van mede-spanlede.
- Individuele spanlede werk gesamentlik aan die doelwitte van die span.
- Enige konflik wat tydens hierdie stadium plaasvind, word op 'n professionele/kollegiale wyse aangespreek.

Prestering/Werk as 'n span na 'n doel

- Spanlede is bewus van strategieë en doelwitte van die span.
- Die leier vertrou die span en vermy inmenging in die werksaamhede van die span.
- Prosesse en strukture is in plek om die gladde uitvoering van die taak te verseker.
- Leiers delegeer en hou toesig oor die prosesse en prosedures.
- Alle spanlede demonstreer bekwaamheid/kan op hul eie werk en lewer waardevolle insette in besluitneming.

Ontbinding/Rou stadium

- Die fokus is op die voltooiing van die taak/beëindiging van die projek.
- Sommige spanlede pas swak aan dat die span uitmekaar gaan omdat hulle dit moeilik vind om weer op hul eie te werk.
- Alle take moet voltooi word voordat die span finaal ontbind en individuele lede hul eie pad gaan.

Die belangrikheid van spandinamika-teorieë in die verbetering van spanprestasie

In Graad 11 is jy aan die verskillende spandinamika-teorieë bekendgestel. Spandinamika-teorieë word gebruik om die doeltreffendheid en belangrikheid van spanwerk te verduidelik. Verskeie spandinamika-teorieë is oor suksesvolle spanne geformuleer. Besighede kies 'n individuele spandinamika-teorie of 'n kombinasie daarvan om die beste prestasie uit hul spanne te kry.
Spandinamika kan op die volgende maniere gebruik word om spanprestasie te verbeter:

- Spandinamika-teorieë word gebruik om die doeltreffendheid en belangrikheid van spanwerk te verduidelik.
- Take word aan spanlede toegeken in ooreenstemming met die rol wat die spanlid binne die span vervul.
- Die vaardighede/ervaring/talente van die spanlid bepaal die rol wat aan hom/haar toegeken sal word.
- Individue kry die kans om optimaal binne die span te presteer, gegewe die rolle wat aan hulle toegeken is.
- Individue binne die span met soortgelyke vaardighede/talente/ervaring mag meeding vir sekere verantwoordelikhede/pligte.

QR-KODE

Stadiums van spanontwikkeling.

https://www.youtube.com/watch?v=qtpY9zwuzFM&ab_channel=Potential

Wenk

Jy behoort die stadiums van spanontwikkeling uit gegewe scenario's/stellings te kan identifiseer OF Jy behoort ook 'n breedvoerige verduideliking van ELKE stadium van spanontwikkeling te kan verskaf.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 263 2022/03/27 23:48:17

- Spandinamika-teorieë laat spanleiers toe om die persoonlikheidstipe van individue te ken en hulle in staat te stel om take meer effektief toe te ken.
- Onenighede tussen spanlede kan verminder word wanneer spanlede spesialiseer in hul rolle/take.

A Nuwe woorde

eskalasie om ernstiger te word

omgaan om aktief met ander te werk

Oorsake van konflik

Konflik verwys na meningsverskille tussen twee of meer spanlede. Wanneer spanne vir 'n spesifieke tyd saamkom, sal konflik ontstaan. Konflik is 'n normale en natuurlike deel van enige werkplek. Wanneer dit voorkom, is daar 'n neiging dat moraal verlaag word, 'n toename in afwesigheid en verminderde produktiwiteit. Die konflik moet onmiddellik aangespreek word om **eskalasie** daarvan te vermy.

Oorsake van konflik in die werkplek

- Werknemers van verskillende agtergronde stem nie altyd saam oor die pad wat hulle moet volg in die nastrewing van die organisasie se doelwitte nie.
- Die nie-nakoming van die reëls/prosedures van die organisasie kan lei tot konflik indien die skuldige partye oor die saak gekonfronteer word.
- Gebrek aan samewerking kan die produksieproses vertraag en frustrasie onder kollegas veroorsaak.
- Die verskillende persoonlikhede van werknemers kom na vore wanneer werknemers met mekaar **omgaan** en betrokke raak.
- Gebrek aan erkenning deur die bestuur vir werkers wat bykomende pligte verrig/konsekwent op hoë vlakke presteer.
- Onrealistiese spertye kan die stresvlakke van sekere werknemers verhoog.
- Onregverdige werkslading kan veroorsaak dat sommige werknemers gemarginaliseer of gegrief voel.
- Gebrek aan duidelike kommunikasie kan onsekerheid onder werknemers veroorsaak.

Wenk

Jy moet die oorsake van konflik in die werkplek uit gegewe stellings of scenario's kan identifiseer.

Jy moet ook volsinne oor die oorsake van konflik in die werkplek kan skryf

Die illustrasie hieronder verskaf 'n opsomming oor die oorsake van konflik.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 264 2022/03/27 23:48:17

Aktiwiteit 11.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

WAVECREST FINANSIËLE SPESIALISTE (WFS)

Wavecrest Finansiële Spesialiste het 'n groep rekenmeesters suksesvol gewerf om die plaaslike regering met hul finansiële rekeningkunde te help. Spanlede is bewus van strategieë en doelwitte van die span.

1.1.1 Identifiseer die stadium van spanontwikkeling van toepassing op WFS. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

1.1.2 Verduidelik TWEE ander stadiums van spanontwikkeling. (6)

1.2 Gee besighede raad oor die oorsake van konflik in die werkplek. (6)

[15]

Nuwe woorde

personeelomset die koers waarteen werknemers die maatskappy verlaat en deur nuwe werknemers vervang word

Eenheid 11.3 Stappe van konflikoplossing en tegnieke om konflik op te los

Konflikoplossing verwys na 'n proses waar botsende werknemers bymekaarkom om botsende kwessies wat onder hulle bestaan, op te los. Dit is belangrik vir die besigheid om dadelik konflik te hanteer. Om konflik tussen spanlede te ignoreer kan lei tot werksontwrigting, mislukking van die projek en hoë **personeelomset**. Sekere stappe en tegnieke kan gebruik word om 'n vriendskaplike oplossing vir die konflik te verseker.

Wenk

Jy word aangeraai om die stappe van konflikoplossing in die regte volgorde te volg vir beter begrip, maar dit hoef nie in opeenvolgende volgorde aangebied te word wanneer die vraag beantwoord word nie

Stap 1
Erken dat konflik bestaan.

Stap 2
Bepaal die oorsaak van die konflik.

Stap 3
Nooi werknemers wat in konflik is om hul menings en perspektiewe afsonderlik te stel.

Stap 4
Verduidelik die doel van die vergadering aan die botsende werknemers.

Stap 5
Nooi werknemers wat in konflik is na 'n gesamentlikevergadering.

Stap 6
Reël 'n tyd en plek vir botsende werknemers om te vergader.

Stap 7
Laat elke werknemer toe om mening uit te spreek.

Stap 8
Moedig botsende werknemers aan om te aanvaar dat hul sienings verskil.

Stap 9
Evalueer die standpunte wat uitgespreek is en neem 'n objektiewe besluit.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 265 2022/03/27 23:48:17

Wenk

'n Grief word deur EEN persoon ingedien en dit is meer formeel as konflik, terwyl konflik tussen twee of meer mense bestaan.

Die verskille tussen griewe en konflik

Daar bestaan duidelike verskille tussen die terme 'griewe' en 'konflik'. As beide griewe en konflik egter in 'n organisasie bestaan, kan dit moontlik 'n onaangename werksomgewing en ongelukkige werknemers skep. Griewe en konflik moet vinnig opgelos word voordat dit vererger.

Kom ons kyk na die verskille tussen griewe en konflik.

GRIEWE	KONFLIK
Wanneer 'n werknemer ongelukkig is of 'n probleem het of 'n klagte in die werkplek het.	Botsing van menings, idees en standpunte in die werkplek.
Dit is wanneer 'n individu/groep 'n werkverwante kwessie het.	Onenighede tussen twee of meer partye in die werkplek.
Voorbeelde: Diskriminasie, onregverdige behandeling, swak werksomstandighede.	Voorbeelde: 'n Gebrek aan vertroue, wankommunikasie, persoonlikheidsbotsings, verskillende waardes.

Het jy geweet

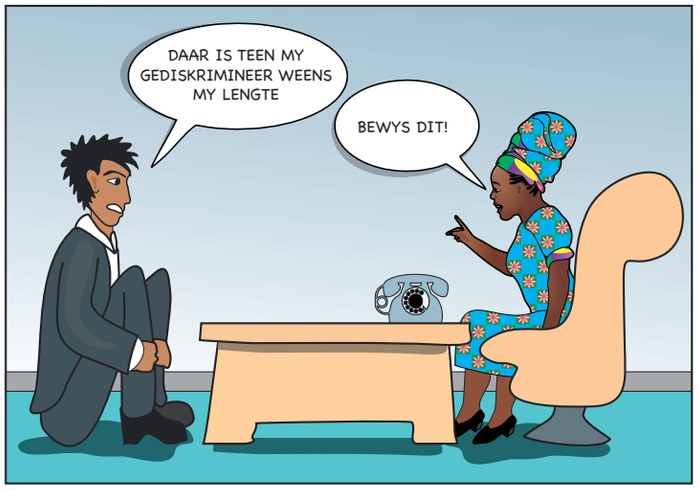
Van die totale 63 360 uur beskikbare produktiewe tyd per jaar vir Maatskappy A, word 1 687 uur (2,7%) aan konflikoplossing bestee.

Korrekte prosedures om griewe in die werkplek te hanteer

Nuwe woorde

spoedig om iets vinnig te voltooi

Enige klagte deur 'n werknemer teen bestuur of oor swak werksomstandighede moet ernstig opgeneem en onmiddellik aangespreek word. Die klaer moet weet dat die kwessie/s wat geopper word, **spoedig** aangespreek sal word.



Wenk

Maak seker dat jy nie die prosedure om griewe te hanteer met konflikoplossings-tegnieke verwar nie.

Die volgende prosedure kan gevolg word om griewe in die werkplek te hanteer:

- Die klaer moet die grief mondelings aan toesighouer rapporteer.
- Die toesighouer moet die grief binne 3 tot 5 werksdae oplos.
- Indien die toesighouer nie in staat is om die grief op te los nie, kan die klaer die grief na die bestuurder van die toesighouer neem.
- Die grief wat aan die bestuurder van die toesighouer gestuur word, moet skriftelik wees.
- Die bestuurder van die toesighouer verskaf 'n skriftelike antwoord aan die klaer in reaksie op die skriftelike grief.
- Die bestuurder moet alle partye by die grief na 'n vergadering nooi.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 266 2022/03/27 23:48:17

- 'n Rekord van die vergadering moet in die vergadering se notule aangeteken word en besluite wat geneem word moet op 'n formele griewe-vorm aangeteken word.
- Indien die werknemer nie tevrede is met die uitslag van die vergadering nie, kan die saak na die hoogste bestuursvlak verwys word.
- Topbestuur moet 'n vergadering vir alle betrokke partye reël.
- Notule van hierdie vergadering moet geneem word, en die uitslag moet op 'n formele griewe-vorm aangeteken word.
- Indien die werknemer steeds nie tevrede is nie, kan die saak na die KVBA verwys wat 'n finale besluit oor die aangeleentheid sal neem.
- Die aangeleentheid kan ook op appèl na die Arbeidshof verwys word indien die werknemer nie tevrede is met die besluite wat deur die KVBA geneem is nie.

Het jy geweet

Altesaam 221 547 sake is in 2019/20 na die KVBA verwys vergeleke met die 193 732 wat in die 2018/19-boekjaar verwys is.

Die hantering van die SEWE tipes moeilike mense/persoonlikhede

Die arbeidsmag van 'n organisasie sal **onvermydelik** uit werknemers met verskillende persoonlikhede bestaan. Werknemers met verskillende persoonlikhede sal verskillend reageer op omstandighede in die werkplek. Bestuurders moet die verskillende tipe persoonlikhede ken en strategieë in plek hê om elkeen te hanteer.

Nuwe woorde

onvermydelik toestande wat moet gebeur

weerhou om jouself te verhoed om iets te doen

Tipe persoonlikheid	Strategieë om moeilike persoonlikhede te hanteer
Klaer	• Luister na die klagtes, maar moenie dit erken deur jou kop te knik nie. • Onderbreek die klaer na 'n rukkie en gaan voort met strategieë om die kwessies te hanteer wat aangegee is.
Besluiteloos	• Stel alternatiewe benaderings voor en lei die werknemer deur die alternatiewe. • Beklemtoon die belangrikheid van besluitneming en die gevolge van die vertraging daarvan. • Help die werknemer met die besluite en bevestig die werknemer.
Stem saam met alles/Oor-instemmend	• Wees ferm met die werknemer en moenie toelaat dat beloftes gemaak word wat nie kan gekom kan word nie. • Monitor die vordering van pligte wat aan die werknemer opgedra is.
Negatief	• Luister na die werknemer, maar moenie saam stem nie. • Laat die werknemer toe om menings uit te spreek, maar moenie deel word van die negatiwiteit nie.
Kundige/Kenner	• Luister na die werknemer maar laat weet dat jy in beheer van die situasie is. • Waardeer die insette maar noem dat jy alternatiewe oorweeg. • **Weerhou** daarvan om hul menings aan te val, aangesien dit kan tot 'n konfrontasie lei.

Wenk

Jy behoort die verskillende persoonlikhede uit gegewe scenario te kan identifiseer.

QR-KODE

Strategieë om die verskillende persoonlikheidstipe in die werkplek te hanteer.

https://www.youtube.com/watch?v=XkJuBoPyyM8&ab_channel=LisaAkerman

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 267 2022/03/27 23:48:18

Tipe persoonlikheid	Strategieë om moeilike persoonlikhede te hanteer
Stil	• Gee die werknemer genoeg tyd om saak te stel. • Moenie die vertraging in reaksie deur die werknemer gebruik om jou mening uit te spreek nie. • Gebruik oop vrae om 'n sinvolle antwoord van die werknemer te kry. • Bevestig die werknemer deur die insette wat verskaf is, te erken.
Aggressief	• Gee die werknemer genoeg tyd om saak te stel. • Weerhou daarvan om hul menings aan te val, want dit kan lei tot 'n konfrontasie. • Beskerm ander werknemers om deur die werknemer geïntimideer te word.

Kenner/Kundige

- Luister na die werknemer maar maak seker dat jy in beheer van die situasie bly.
- Waardeer die insette maar noem dat jy alternatiewe sal oorweeg.
- Weerhou daarvan om hul menings aan te val, aangesien dit tot 'n konfrontasie kan lei.

Besluiteloos

- Stel alternatiewe benaderings voor en lei die werknemer deur die alternatiewe.
- Beklemtoon die belangrikheid van besluitneming en die gevolge van die vertraging daarvan.
- Help die werknemer met die besluite en bevestig die werknemer.

Aggressief

- Gee die werknemer genoeg tyd om 'n mening te lug.
- Weerhou daarvan om hul menings aan te val, want dit kan lei tot 'n meer konfrontasie.
- Beskerm ander werknemers om deur die werknemer geïntimideer te word.

Klaer

- Luister na die klagtes, maar moenie dit erken deur jou kop te knik nie.
- Onderbreek die klaer na 'n rukkie en gaan voort met strategieë om die kwessies te hanteer wat aangegee is.

Stem saam met alles/ Oor-instemmend

- Wees ferm met die werknemer en moenie toelaat dat hul beloftes maak wat hulle nie kan nakom nie.
- Monitor die vordering van pligte wat aan die werknemer opgedra is.

Negatief

- Luister na die werknemer, maar moenie saamstem nie.
- Laat die werknemer toe om menings uit te spreek, maar moenie deel word van hul negatiwiteit nie.

Stil

- Gee die werknemer genoeg tyd om s mening te lig.
- Moenie die vertraging in reaksie deur die werknemer gebruik om jou mening uit te spreek nie.
- Gebruik oop vrae om 'n sinvolle antwoord van die werknemer te kry.
- Bevestig die werknemer deur die insette wat verskaf is, te erken.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 268 2022/03/27 23:48:18

Hantering van moeilike werknemers in die werkplek

Die werkplek is 'n ruimte waar daar van werknemers verwag word om op 'n aangename manier saam te werk. Sekere werknemers werk egter nie altyd saam nie en is 'n afleiding vir ander. Die organisasie moet prosedures in plek hê om sulke moeilike werknemers te hanteer. Moeilike werknemers het die potensiaal om ander werknemers te demotiveer en produktiwiteitsvlakke te verlaag.

Maniere om moeilike werknemers te hanteer

- Reël 'n een-tot-een vergadering met die moeilike werknemer om te verhoed dat sy/haar aandag afgelei word terwyl die kwessies hanteer word.
- Noem die doel van die vergadering om enige vrees wat die werknemer mag hê te verlig.
- Wees spesifiek oor die gedrag van die werknemer wat as onaanvaarbaar geag word.
- Gee die moeilike werknemer geleentheid om sy/haar kant van die onaanvaarbare gedrag te verduidelik.
- Bepaal 'n sperdatum waarteen die gedrag van die moeilike werknemer moet verbeter.
- Reël 'n tyd om 'n gesprek met die moeilike werknemer te voer oor die sperdatum en monitering van hul vordering voor die sperdatum.
- Verskaf die moeilike werknemer met riglyne vir die verbetering van sy/haar gedrag.
- Help die moeilike werknemer om realisties te wees oor veranderinge in sy/haar gedrag.

Wenk

Moenie strategieë om die tipes moeilike mense te hanteer met moeilike persoonlikhede verwar nie.

Die verskille tussen die hantering van moeilike mense en moeilike persoonlikhede is dat die laasgenoemde op strategieë fokus om 'n spesifieke gedrag te hanteer, terwyl eersgenoemde op die hantering van moeilike werknemers in die algemeen fokus.

Aktiwiteit 11.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1: BESIGHEIDSROLLE (KONFLIKBESTUUR)

Besigheidsbedrywighede behels baie werknemers wat nou saam moet werk, wat tot konflik kan lei. Konflik kan nie in die werkplek vermy word nie, aangesien dit besighede kan verhoed om hul doelwitte te bereik. Besighede moet die konflikoplossings tegnieke ken en moet weet hoe om moeilike werknemers in die werkplek te hanteer.

Skryf 'n opstel oor konflikbestuur waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen griewe en konflik.
- Verduidelik die oorsake van konflik in die werkplek.
- Bespreek die stappe van konflikoplossing/prosedure.
- Stel maniere voor waarop besighede moeilike werknemers in die werkplek kan hanteer. **[40]**

QR-KODE

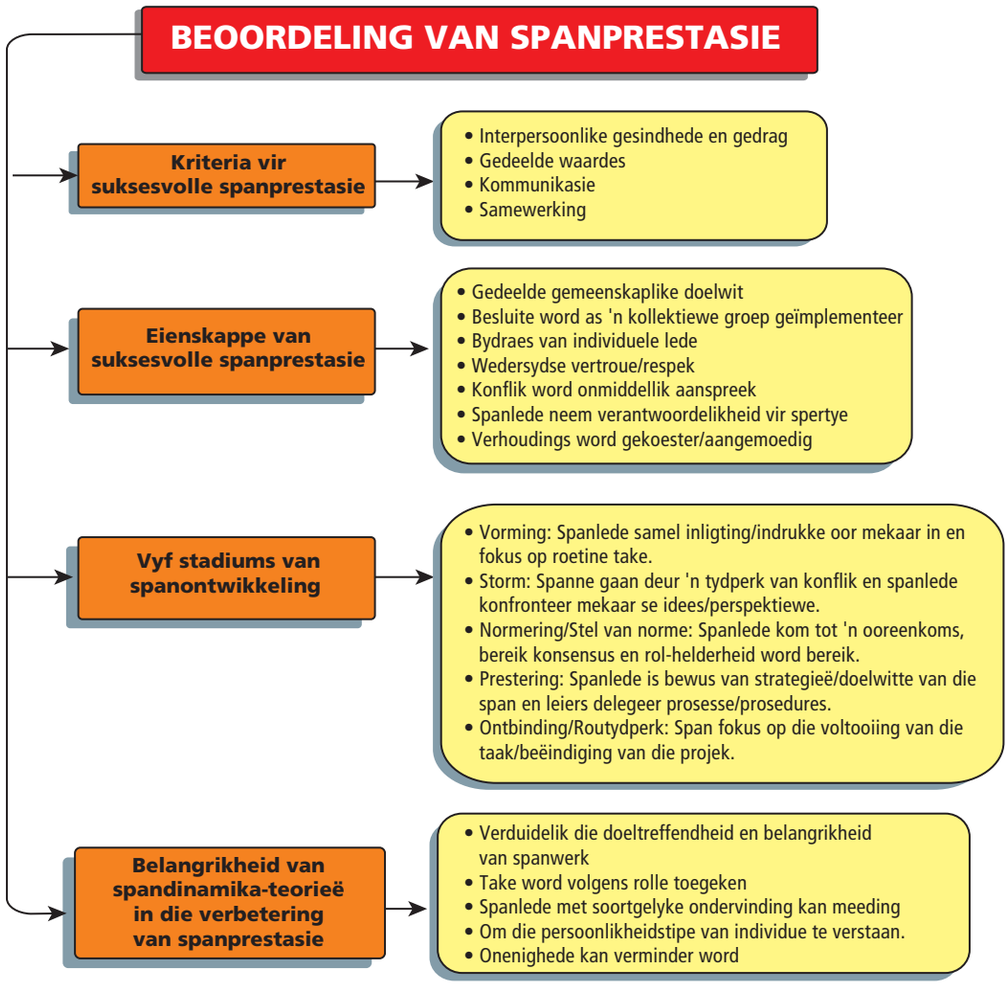
Hantering van moeilike werknemers in die werkplek

https://www.youtube.com/watch?v=DuC-r64fVZA&ab_channel=HR360Inc

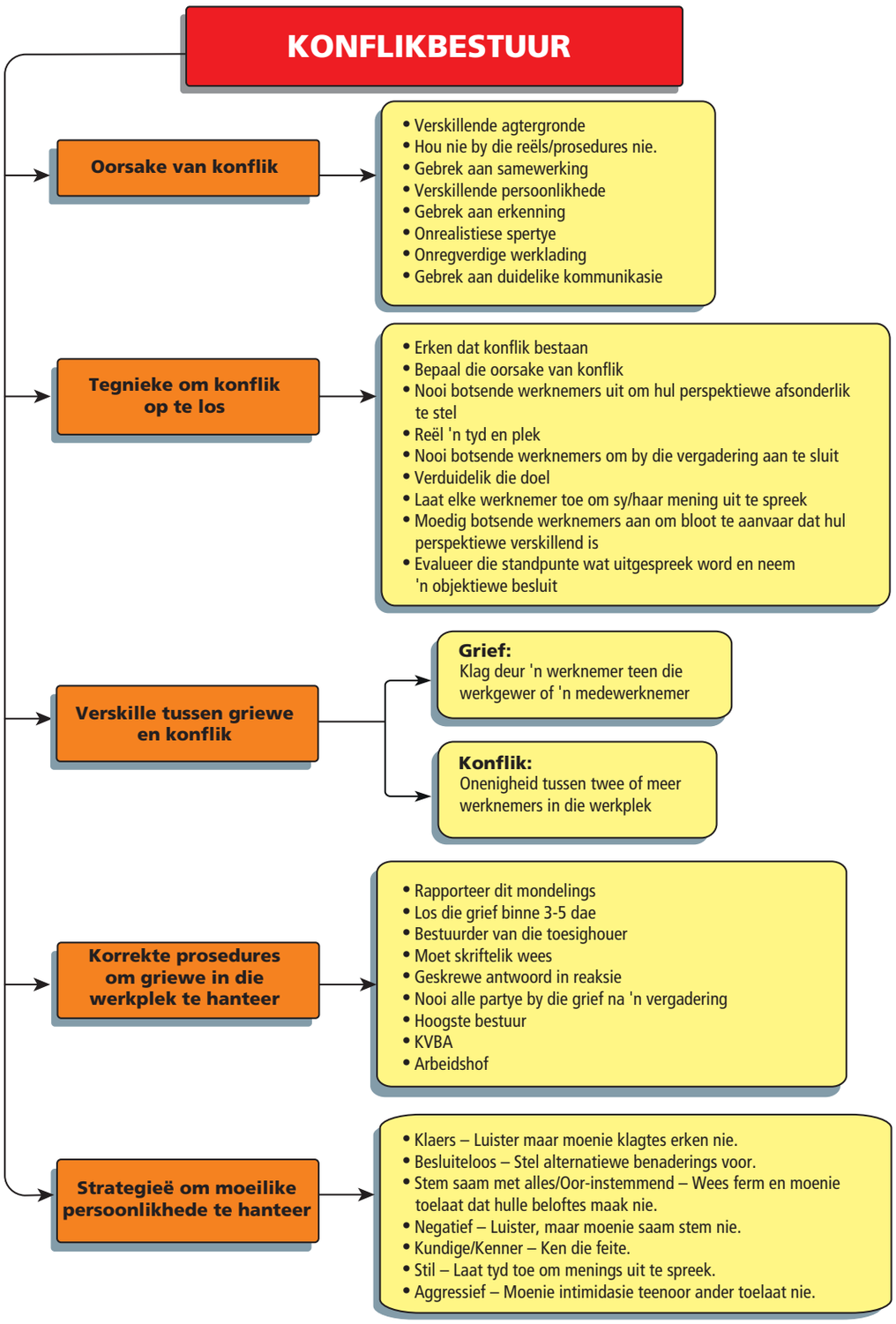
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 269 2022/03/27 23:48:18

Breinkaart: Onderwerp 11 – Beoordeling van spanprestasie en konflikbestuur

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer.
Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 270 2022/03/27 23:48:19



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 271 2022/03/27 23:48:19

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 Fokus op spanlede wat bereid is om met mekaar saam te werk:

- **A** Wedersydse vertroue
- **B** Samewerking
- **C** Korporatiewe kultuur
- **D** Interpersoonlike gesindhede.

1.1.2 Peter het 'n ... teen sy toesighouer ingedien vir onbillike behandeling.

- **A** konflik
- **B** plasing
- **C** induksie
- **D** grief

1.1.3 Tydens die ... -stadium van spanontwikkeling aanvaar spanlede dat hulle in harmonie met mekaar moet werk.

- **A** vorming
- **B** storm
- **C** normering
- **D** prestering

1.1.4 Konflik in die werkplek as gevolg van kulturele invloede word veroorsaak deur ... verskille.

- **A** persoonlikheids-
- **B** sosiale
- **C** agtergrond
- **D** historiese

1.1.5 Deur spandinamika-teorieë te gebruik om spanprestasie te verbeter, het die bestuurder van Kreatiewe Blindings take toegeken volgens ...

- **A** produktiwiteit.
- **B** gesindheid.
- **C** persoonlikheid.
- **D** rolle. (5 × 2)

VRAAG 2

2.1 Noem VIER oorsake van konflik binne die werkplek. (4)

2.2 Onderskei tussen *griewe* en *konflik*. (4)

2.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MOODLEY SAGTEWARE OPLOSSINGS (MSO)

Moodley Sagteware Oplossings het Tandiswa onlangs as 'n web-ontwikkelaar en Gaynor as 'n IT-tegnikus aangestel. Mnr Moodley gebruik oop vrae om betekenisvolle antwoorde van Tandiswa in spanvergaderings te kry. Mnr Moodley het Gaynor daaraan herinner dat hy haar insette waardeer, maar dat hy ook ander alternatiewe sal oorweeg voordat hy besluite neem.

2.3.1 Identifiseer TWEE tipes moeilike werknemers wat MSO hanteer het. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (6)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 272 2022/03/27 23:48:19

Konsolidasie

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.3.1 te beantwoord.

	MOEILIKE PERSOONLIKHEIDSTIPE	MOTIVERING
1		
2		

2.3.2 Stel maniere voor waarop MSO die volgende ander tipes moeilike persoonlikhede kan hanteer:

- Klaer (4)
- Stem saam met alles/Oor-instemmend (4)

2.4. Gee besighede raad oor hoe hulle konflik in die werkplek moet hanteer. (8)

[30]

VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE (BEOORDELING VAN SPANPRESTASIE EN KONFLIKBESTUUR)

Suksesvolle spanprestasie word gekenmerk deur werknemers wat as 'n span in die werkplek saamwerk. Die stadiums van spanontwikkeling sal hulself voordoen en daarom moet besighede hulself met hierdie stadiums vergewis. Besighede moet maniere ontwikkel om moeilike werknemers te hanteer.

Skryf 'n opstel oor beoordeling van spanprestasie en konflikbestuur waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die kenmerke van suksesvolle spanprestasie.
- Verduidelik enige VIER stadiums van spanontwikkeling.
- Bespreek die korrekte prosedure om griewe in die werkplek te hanteer.
- Stel maniere voor waarop besighede moeilike werknemers in die werkplek kan hanteer. **[40]**

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 273 2022/03/27 23:48:19

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 2
VOORBEELD
AANBIEDING

PUNTE: 50

INSTRUKSIES aan leerders

1. Daar word van jou verwag om hierdie taak te voltooi om jou begrip van die volgende onderwerpe aan te dui:
- Belegging: versekering
- Bestuur en leierskap
- Beoordeling van spanprestasie en konflikbestuur
- Besigheidsektore en hul omgewings

2. Identifiseer 'n plaaslike besigheid in jou area en stel 'n vraelys/onderhoudskedule op vir 'n onderhoud met die eienaar of bestuurder. Bring hierdie inligting na die klaskamer wanneer jy die finale geskrewe aanbieding voorberei.

3. Jou onderwyser sal vir jou 'n brief van die skool gee om die doel van die taak aan die eienaar/bestuurder van die besigheid te verduidelik.

4. Jy moet 'n geskrewe aanbieding sowel as sleutelnotas voorberei om jou bevindinge oor vrae (1.1–1.4) voor te stel. Bring al jou inligting na die klaskamer om die vrae te beantwoord, die aanbieding te skryf en die aantekeninge te maak.

5. Heg alle relevante inligting aan en dien die taak op die vasgestelde sperdatum in by jou onderwyser. Die volgende moet ingesluit word:
- Die antwoorde op alle vrae (1.1 – 2.3) moet uitgeskryf word.
- 'n Afskrif van die eerste bladsy van die taak met jou naam daarop.
- 'n Afskrif van die vraelys en onderhoud vir vrae (1.1 – 1.4). Die vraelys en onderhoud moet deur die eienaar/bestuurder onderteken en gedateer word om te getuig dat jy met hom/haar die onderhoud gevoer het.
- Jou geskrewe aanbieding sowel as jou sleutelnotas vir die aanbieding moet met inhandiging by jou taak aangeheg word.
- Die rubriek moet ook aan die taak geheg word.
- Heg ook die rubriek aan, want jou punte sal op die rubriek aangeteken word. Maak seker dat jy weet wat van jou vereis word.

6. Oefen jou aanbieding sodat jy dit goed aan die klas sal kan aanbied.

Hierdie aanbieding bestaan uit 4 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 274 2022/03/27 23:48:19

DEEL 1

Instruksies

- Stel die onderhoudskedule vir VRAAG 1-4 op.
- Maak 'n afspraak met enige eienaar/bestuurder van 'n besigheid in jou gemeenskap.
- Voer 'n onderhoud met die eienaar deur die vrae hieronder te gebruik.
- Som jou onderhoudsbevindinge op.
- Bied jou bevindinge aan die klas.

1.1 Noem DRIE voorbeelde van korttermynversekering en TWEE voorbeelde van langtermynversekering wat deur die eienaar geneem is.
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1 te beantwoord. (5)

VOORBEELDE VAN KORTTERMYNVERSEKERING	VOORBEELDE VAN LANGTERMYNVERSEKERING
1.	
2.	
3.	

1.2 Verduidelik die voordele van versekering vir die besigheid van jou keuse. (5)

1.3 Ontleed die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap wat deur die eienaars vertoon word. (5)

1.4 Gee die eienaar raad oor maniere waarop hy/sy moeilike werknemers in die werksplek kan hanteer. (5)

1.5 Noem die leierskapstyle wat deur die eienaar toegepas word en bespreek die voordele van hierdie leierskapstyl op sy/haar besigheid. (5)

DEEL 2

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

MOE BEESPLAAS (MB)

Die werknemers van Moe Beesplaas kom dikwels laat by die werk en behaal nie daaglikse teikens nie. MB koop hul voorraad by Bathang Lusern wat soms uit voorraad is.

2.1 In hierdie deel van jou taak moet jy die volgende aspekte beantwoord.

2.1.1 Noem die besigheidsektor waarin MB bedrywig is. (1)

2.1.2 Haal TWEE uitdagings aan wat MB in die scenario hierbo in die gesig staar. (2)

2.1.3 Klassifiseer die uitdagings wat in VRAAG 2.1.2 geïdentifiseer is volgens TWEE besigheidsomgewings. (2)
Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.1.2 en 2.1.3 te beantwoord.

UITDAGINGS (2.1.2)	BESIGHEIDSOMGEWING (2.1.3)
1.	
2.	

2.2 Bespreek die kenmerke vir suksesvolle spanprestasie. (5)

2.3 Gee besighede raad oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer. (5)

DEEL 3

Bied jou DEEL EEN-bevindinge en DEEL 2-antwoorde aan die klas.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 275 2022/03/27 23:48:19

ASSESSERINGS-KRITERIA	0	1	2	3	4	5	TOTAAL
Voorbeelde van kort- en langtermynversekering.	Leerder het geen voorbeeld van kort- en langtermynversekering gegee nie.	Leerder het slegs EEN voorbeeld van óf kort- OF langtermynversekering gegee.	Leerder het slegs TWEE voorbeelde van óf kort- OF langtermynversekering gegee.	Leerder het slegs DRIE voorbeelde van korttermynversekering gegee, maar nie voorbeelde van langtermynversekering gegee nie. OF Leerder het slegs TWEE voorbeelde van korttermynversekering en EEN voorbeeld van langtermynversekering gegee.	Leerder het slegs DRIE voorbeelde van korttermynversekering en EEN voorbeeld van langtermynversekering gegee. OF Leerder het slegs TWEE voorbeelde van korttermynversekering en TWEE voorbeelde van langtermynversekering gegee.	Leerder het DRIE voorbeelde van korttermynversekering en TWEE voorbeelde van langtermynversekering gegee.	5
Voordele van versekering vir besighede.	Leerder kon geen voordele van versekering vir besighede gee nie.	Leerder het slegs EEN voordeel van versekering vir besighede bespreek.	Leerder het TWEE voordele van versekering vir besighede bespreek.	Leerder het DRIE voordele van versekering vir besighede bespreek.	Leerder het VIER voordele van versekering vir besighede bespreek.	Leerder het VYF voordele van versekering vir besighede bespreek.	5
Rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap..	Leerder het nie feite oor die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap gegee nie.	Leerder het slegs EEN feit oor die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap gegee.	Leerder het slegs TWEE feite oor die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap gegee.	Leerder het slegs DRIE feite oor die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap gegee.	Leerder het slegs VIER feite oor die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap gegee.	Leerder het VYF feite oor die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap gegee.	5
Hantering van moeilike werknemers in die werksplek.	Leerder het geen strategie verskaf oor maniere om moeilike werknemers te hanteer nie.	Leerder het slegs EEN strategie oor maniere om moeilike werknemers te hanteer gegee.	Leerder het slegs TWEE strategieë oor maniere om moeilike werknemers te hanteer gegee.	Leerder het slegs DRIE strategieë oor maniere om moeilike werknemers te hanteer gegee.	Leerder het slegs VIER strategieë oor maniere om moeilike werknemers te hanteer gegee.	Leerder het VYF strategieë oor maniere om moeilike werknemers te hanteer gegee.	5
Benoeming van die leierskapstyl en bespreking oor die voordele van die gekose leierskapstyl.	Leerder het nie die leierskapstyl genoem nie en nie die voordele van die gekose leierskapstyl bespreek nie.	Leerder het slegs die leierskapstyl genoem en nie die voordele van die gekose leierskapstyl bespreek nie.	Leerder het die leierskapstyl genoem en slegs EEN feit oor die voordele van die gekose leierskapstyl gegee.	Leerder het die leierskapstyl genoem en slegs TWEE feite oor die voordele van die gekose leierskapstyl gegee.	Leerder het die leierskapstyl genoem en slegs DRIE feite oor die voordele van die gekose leierskapstyl gegee.	Leerder het die leierskapstyl genoem en VIER feite oor die voordele van die gekose leierskapstyl gegee.	5

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 276 2022/03/27 23:48:19

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 277

BESIGHEIDSTUDIES GRAAD 12

RUBRIEK VIR AANBIEDING – DEEL 2

ASSESSERINGS-KRITERIA	0	1	2	3	4	5	TOTAAL
Besigheidsektor, uitdagings en besigheidsomgewings.	Leerder het nie die besigheidsektor genoem nie, nie uitdagings aangehaal en volgens die besigheidsomgewings geklassifiseer nie.	Leerder het slegs die besigheidsektor genoem, maar nie uitdagings aangehaal en volgens die besigheidsomgewings geklassifiseer nie. OF Leerder het EEN uitdaging aangehaal, maar nie die besigheidsektor en die klassifikasie van uitdagings volgens besigheidsomgewings genoem nie.	Leerder het die besigheidsektor genoem en slegs EEN uitdaging aangehaal, maar dit nie volgens die besigheidsomgewings geklassifiseer nie.	Leerder het die besigheidsektor genoem en TWEE uitdagings aangehaal, maar hulle nie volgens die besigheidsomgewings geklassifiseer nie.	Leerder het die besigheidsektor genoem en TWEE uitdagings aangehaal, maar slegs EEN uitdaging volgens die besigheidsomgewings geklassifiseer.	Leerder het die besigheidsektor genoem en TWEE uitdagings aangehaal en dit volgens die besigheidsomgewings geklassifiseer.	5
Kenmerke vir suksesvolle spanprestasie.	Leerder het geen kenmerke vir suksesvolle spanprestasie bespreek nie.	Leerder het EEN kenmerk vir suksesvolle spanprestasie bespreek.	Leerder het TWEE kenmerke vir suksesvolle spanprestasie bespreek.	Leerder het DRIE kenmerke vir suksesvolle spanprestasie bespreek.	Leerder het VIER kenmerke vir suksesvolle spanprestasie bespreek.	Leerder het VYF kenmerke vir suksesvolle spanprestasie bespreek.	5
Korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer..	Leerder het geen feite oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer gegee nie.	Leerder het slegs EEN feit oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer gegee.	Leerder het slegs TWEE feite oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer gegee.	Leerder het slegs DRIE feite oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer gegee.	Leerder het slegs VIER feite oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer gegee.	Leerder het VYF feite oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer gegee.	5

BESIGHEIDSTUDIES GRAAD 12

RUBRIEK VIR VISUELE EN MONDELINGE GEDEELTE VAN DIE AANBIEDING

KRITERIA	0	1	2	3	4	5	TOTAAL
Geskrewe bewyse van: • vraelys • onderhoud • handtekening van die bestuurder/eienaar • geskrewe aanbieding • sleutelnotas	Geen moeite is met die opdrag/taak gedoen nie en geen dokumente is ingesluit nie.	Leerder het slegs EEN van die voorgeskrewe dokumente ingesluit.	Leerder het TWEE van die voorgeskrewe dokumente ingesluit.	Leerder het DRIE van die voorgeskrewe dokumente ingesluit.	Leerder het VIER van die voorgeskrewe dokumente ingesluit.	Leerder het al VYF voorgeskrewe dokumente ingesluit.	5
Aanbiedings-vaardighede gebaseer op: • oogkontak • stembeheer • lyftaal • hantering van notas • oordrag van inhoud	Leerder het geen aanbieding gedoen nie.	Standaard van aanbieding is swak, leerder kon slegs in EEN van die aspekte slaag: oogkontak, het stembeheer, goeie lyftaal, hanteer sleutelnotas op 'n professionele manier en dra sy/haar feite met selfvertroue oor.	Standaard van aanbieding was ondergemiddeld, leerder kon slegs in TWEE van die aspekte slaag: oogkontak, het stembeheer, goeie lyftaal, hanteer sleutelnotas op 'n professionele manier en dra sy/haar feite met selfvertroue oor.	Standaard van aanbieding was matig, leerder slaag in DRIE van die aspekte: oogkontak, het stembeheer, goeie lyftaal, hanteer sleutelnotas op 'n professionele manier en dra sy/haar feite met selfvertroue oor.	Goeie aanbieding, leerder slaag in VIER van die aspekte: oogkontak, het stembeheer, goeie lyftaal, hanteer sleutelnotas op 'n professionele manier en dra sy/haar feite met selfvertroue oor.	Uitstekende aanbieding, leerder slaag in al VYF aspekte: oogkontak, het stembeheer, goeie lyftaal, hanteer sleutelnotas op 'n professionele manier en dra sy/haar feite met selfvertroue oor.	5

PUNTE ONTVANG/BEHAAL:	
Deel 1	
Deel 2	
Visuele en mondelinge aanbieding	
Totaal	/50

2022/03/27 23:48:19

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 2
VOORBEELD
JUNIE EKSAMEN VRAESTEL 1

PUNTE: 150 **TYD: 2 UUR**

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.
Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.
Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en neem deeglik kennis van wat vereis word. Let daarop dat SLEGS die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die EERSTE vraag in AFDELING C nagesien sal word.

3. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.

4. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.

5. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.

6. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punte- en tydstoekenning wanneer jy elke vraag beantwoord.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD
A Objektiewe tipe vrae VERPLIGTEND	**1**	**30**	**30 minute**
B DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE (Beantwoord enige TWEE.)	**2**	**40**	**30 minute**
	3	**40**	**30 minute**
	4	**40**	**30 minute**
C TWEE opsteltipe vrae KEUSE (Beantwoord enige EEN.)	**5**	**40**	**30 minute**
	6	**40**	**30 minute**
TOTAAL		**150**	**120 minute**

7. Begin die antwoord op ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – nuwe bladsy, ens.

8. Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.

9. Skryf netjies en leesbaar.

Hierdie vraestel bestaan uit 5 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 278 2022/03/27 23:48:19

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 Kleurvolle Verwe spesialiseer in die vervaardiging van gehalte verf. Hulle is bedrywig in die … sektor

A sekondêre
B primêre
C tersiêre
D informele

1.1.2 'n nywerheidsanalise-instrument wat deur besighede gebruik word om uitdagings van die markomgewing te ontleed.

A Porter se Vyf Kragte-model
B PESTWO-ontleding
C SSGB-ontleding
D Delphi-tegniek

1.1.3 Datavaslegging is die verantwoordelikheid van die … funksie by M&M Bpk.

A produksie
B aankope
C administrasie
D menslike hulpbronne

1.1.4 Besighede hou op met bedrywighede en verkoop al hul bates om skuld te delg. Dit is 'n voorbeeld van ... as 'n defensiewe strategie.

A disinvestering
B likwidasie
C aflegging
D arbitrasie

1.1.5 Die … is die liggaam wat toesig hou oor nakoming van die Nasionale Kredietwet, 2005 (Wet 34 van 2005).

A Nasionale Kredietreguleerder
B Skuldberader
C Verbruikerstribunaal
D Kommissaris van Ede (5 × 2) (10)

1.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDEBOEK neer.

een en 'n half; Wet op Verbruikersbeskerming; dubbel; werwing; gerieflike; tydsverwante; Nasionale Kredietwet; stukwerk; plasing; plaasvervanger

1.2.1 Durum Bpk. verseker dat die nuwe werknemers se vaardighede ooreenstem met die vereistes van die pos. Dit staan bekend as...

1.2.2 Luna het … (keer) haar normale betaling ontvang vir werk op Menseregtedag.

1.2.3 Die … dwing besighede om die pryse van alle goedere te vertoon.

1.2.4 KTY Ondernemings sal … salarisbepaling gebruik om werknemers te betaal wanneer ooreengekome dele van 'n projek voltooi is.

1.2.5 'n … produk voldoen aan dieselfde behoeftes van verbruikers en kan gebruik word om mekaar te vervang. (5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 279 2022/03/27 23:48:19

1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.3.6 K

KOLOM A		KOLOM B	
1.3.1	Wet op Arbeidsverhoudinge	**A**	die besigheid fokus daarop om verskaffers oor te koop
1.3.2	Gehalteversekering	**B**	teoretiese en praktiese opleidingsgeleenthede wat lei tot 'n erkende beroepskwalifikasie
1.3.3	Leerlingskap	**C**	'n ontsnaproete vir besighede om moeilikhede te vermy
1.3.4	Strategie	**D**	gee werkgewers die reg om werknemers wat aan 'n wettige staking deelgeneem het, te ontslaan
1.3.5	Voorwaartse vertikale integrasie	**E**	gee werknemers die reg om aan te sluit by 'n vakbond van hul keuse
		F	verseker dat die verlangde gehalte nagekom word deur die finale produk te inspekteer
		G	besighede wat hul verspreiders oorneem
		H	vertoon die langtermyn plan van aksie om 'n doelwit te bereik
		I	word tydens en na die produksieproses uit gevoer
		J	leerders verwerf 'n erkende graad na voltooiing van hierdie opleiding

(5 × 2) (10)

TOTAAL AFDELING A **[30]**

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

2.1 Noem enige VIER pilare van die Wet op Breëbasis-Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB). (4)

2.2 Identifiseer die Verbruikersreg volgens die Wet op Verbruikersbeskerming wat deur DH Handelaars in ELKE stelling hieronder toegepas word.

2.2.1 'n Skriftelike kwotasie is aan Melville gegee oor die koste van nuwe teëls vir sy huis.

2.2.2 Dit is deel van die beleid by DH Handelaars om geen vals of misleidende inligting aan kliënte te gee nie.

2.2.3 DH Handelaars verseker dat hulle nie kliënte doelbewus mislei ten opsigte van pryse nie. (6)

2.3 Noem DRIE besigheidsomgewings en meld die mate van beheer wat besighede oor ELKE omgewing het. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.3 te beantwoord.

BESIGHEIDSOMGEWINGS	MATE VAN BEHEER
1.	
2.	
3.	

(6)

2.4 Verduidelik die rol van SOOO's in die ondersteuning van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (WVO). (6)

2.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BRENDON MUSIEKINSTRUMENTE (BMI)

Brendon Musiek Instrumente spesialiseer in die verkoop van goeie gehalte musiekinstrumente. Die eienaar is 'n hoogs gekwalifiseerde musikant met kennis van alle instrumente. Die onderneming het egter nie genoeg kapitaal gehad om in voorraad te belê nie. Die misdaadsyfer in die gebied is baie hoog. John Sabena is bereid om waagkapitaal in die musiekbedryf te belê.

2.5.1 Stel 'n SSGB-ontleding vir BMI saam deur inligting uit die scenario hierbo te gebruik. (4)

2.5.2 Stel EEN strategie voor wat deur BMI gebruik kan word om 'n bedreiging wat in VRAAG 2.5.1 aangehaal is, te hanteer. (2)

2.6 Bespreek die stappe in strategie-evaluering. (6)

2.7 Beveel maniere aan waarop besighede aan die Wet op Gelyke Indiensneming, 1998 (Wet 55 van 1998) kan voldoen. (6)

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 280 2022/03/27 23:48:19

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Noem SES bronne van interne werwing. (6)

3.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

RALPH ONTSPANNINGSOORD (ROO)

Ralph Ontspanningsoord het 'n vakature vir 'n ontvangsdame op hul webwerf geadverteer. Die advertensie het die volgende aspekte rakende die pos ingesluit:

- Die ontvangsdame sal besprekings vir die gaste moet maak en plasings in die verskillende kamers moet doen.
- Aansoekers moet 'n diploma in administrasiebestuur hê.

3.2.1 Identifiseer TWEE komponente van posontleding wat ROO gebruik het om die advertensie saam te stel. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.2.1 te beantwoord.

KOMPONENTE VAN POSONTLEDING	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

3.3 Verduidelik die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud. (8)

3.4 Identifiseer die besigheidsfunksie wat verantwoordelik is vir die verbetering van die gehalte van prestasie in ELK van die stellings hieronder.

3.4.1 Peter implementeer 'n nuwe voorraadbeheer bestuurstelsel vir die besigheid.

3.4.2 Suzy is verantwoordelik vir persverklarings oor die KMI-projekte van die besigheid. (4)

3.5 Bespreek die impak van TGB as dit swak deur besighede geïmplementeer word. (8)

3.6 Gee besighede raad oor hoe om die BDKH-model/siklus toe te pas as deel van deurlopende verbetering aan prosesse en stelsels. (8)

[40]

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSOMGEWINGS

4.1 Noem DRIE tipes verlof soos bepaal in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997). (3)

4.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ABRAHAMSEN HANDELAARS (AH)

Carol 'n werknemer by Abrahamsen Handelaars het van 'n leer afgeval en haar been tydens voorraadopname gebreek. AH het geweier om die ongeluk aan te meld. AH het Carol versoek om nie die ongeluk aan te meld nie aangesien hulle nie by die Vergoedingsfonds geregistreer is nie.

4.2.1 Identifiseer die Wet wat werknemers toelaat om vir werksplekbeserings te eis. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (3)

4.2.2 Bespreek die strafmaatreëls wat AH in die gesig staar indien hulle die Wet wat in VRAAG 4.2.1 geïdentifiseer is oortree. (6)

4.3 Gee besighede raad oor hoe hulle die volgende Porter se Vyf Kragte-model kan toepas om hul posisie in die mark te ontleed:

4.3.1 Krag van kopers (4)

4.3.2 Mededingende wedywering (4)

BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

4.4 Noem VIER voorbeelde van byvoordele. (4)

4.5 Beskryf kortliks die verband tussen salarisbepaling en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997). (6)

4.6 Brei uit oor die betekenis van Totale Gehaltebestuur (TGB). (4)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 281 2022/03/27 23:48:19

4.7 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

JANCO BPK (JB)

Die bestuur van Janco Bpk ondervind probleme met die gehalte van een van hul produklyne. Hulle het gehaltesirkels versoek om oplossings aan die bestuur voor te stel. Hulle is ook versoek om aanbevelings te maak vir die verbetering van stelsels en prosesse in die werksplek.

4.7.1 Haal die rolle van gehaltesirkels uit die scenario hierbo aan. (2)

4.7.2 Gee JB raad oor ander rolle van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels. (4)

[40]

TOTAAL AFDELING B **[80]**

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (BESIGHEIDSTRATEGIEË)

Die strategiese bestuursproses speel 'n baie belangrike rol om besighede in die regte rigting te lei. Baie besighede pas verskillende tipes integrasie-strategieë toe om hul posisies in die mark te behou. Ander is ten gunste van diversifikasiestrategieë om meer kliënte te verkry. Besighede moet maniere vind om die uitdagings wat deur sosiale en ekonomiese faktore as elemente van PESTWO-ontleding gestel word, te hanteer.

Skryf 'n opstel oor besigheidstrategieë waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die strategiese bestuursproses.
- Verduidelik DRIE tipes integrasie-strategieë.
- Bespreek die voordele van diversifikasiestrategieë.
- Gee besighede raad oor hoe om uitdagings te hanteer wat deur die volgende PESTWO-faktore gestel word:
  - Tegnologiese
  - Ekonomiese (40)

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (GEHALTE VAN PRESTASIE)

Besighede trek voordeel uit 'n goeie gehalte bestuurstelsel deur gehalteprestasie binne die produksiefunksie te verseker. 'n Duidelike begrip van deurlopende vaardigheidsontwikkeling en totale kliënte-tevredenheid as TGB-elemente kan besighede help om die koste van gehalte te verminder.

Skryf 'n opstel oor gehalte van prestasie waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die voordele van 'n goeie gehalte bestuurstelsel.
- Verduidelik die gehalte-aanwysers van die produksiefunksie.
- Evalueer die impak van deurlopende vaardigheidsontwikkeling op groot besighede.
- Stel maniere voor waarop TGB die koste van gehalte kan verminder. (40)

TOTAAL AFDELING C **[40]**

GROOTTOTAAL **[150]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 282 2022/03/27 23:48:19

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 2
VOORBEELD/EKSEMPLAAR
JUNIE EKSAMEN VRAESTEL 2

PUNTE: 150 **TYD: 2 UUR**

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.
Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.
Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en neem deeglik kennis van wat vereis word. Let daarop dat SLEGS die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die EERSTE vraag in AFDELING C nagesien sal word.

3. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.

4. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.

5. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.

6. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punte- en tydstoekenning wanneer jy elke vraag beantwoord.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD
A Objektiewe tipe vrae VERPLIGTEND	**1**	**30**	**30 minute**
B DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE (Beantwoord enige TWEE.)	**2**	**40**	**30 minute**
	3	**40**	**30 minute**
	4	**40**	**30 minute**
C TWEE opsteltipe vrae KEUSE (Beantwoord enige EEN.)	**5**	**40**	**30 minute**
	6	**40**	**30 minute**
TOTAAL		**150**	**120 minute**

7. Begin die antwoord op ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – nuwe bladsy, ens.

8. Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.

9. Skryf netjies en leesbaar.

Hierdie vraestel bestaan uit 5 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 283 2022/03/27 23:48:20

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 … is 'n voorbeeld van langtermynversekering.

A Mediese fonds
B Voertuigversekering
C Aftree-annuïteite
D Versekering teen oorloë

1.1.2 Hantering van konflik in die werksplek behels …

A die afdanking van die moeilike werker..
B om 'n vergadering vir alle geaffekteerde partye te hou..
C die verskuiwing van die blaam..
D die indiening van 'n grieweprosedure..

1.1.3 Besighede moet … denke gebruik om voor hul mededingers te bly.

A konvensionele
B roetine
C kreatiewe
D nie-konvensionele

1.1.4 John het sy arm tydens 'n motorongeluk verloor. Hy het sy eis by die ... ingedien.

A Werkloosheidsversekeringsfonds/WVF
B Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (WVBBS)
C Padongelukkefonds (POF)/Padongelukvoordeelskema (POVS)
D Staatsbystandsfonds

1.1.5 Pamela besit 'n fabriek wat in 'n brand beskadig is. Die skade aan die fabriek is op R300 000 beraam. Sy het die fabriek vir R780 000 verseker, maar die huidige markwaarde daarvan is R1,2 miljoen. Pamela sal … van die versekeraar ontvang.

A R461 538
B R195 000
C R300 000
D R780 000

(5 × 2) (10)

1.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDEBOEK neer.

transaksionele; dinkskrum; transformasie; misleidende advertensies; prospektus; skadeloosstelling; onregverdige advertensies; skuldbriewe; nominale groep; sekuriteit

1.2.1 Die … tegniek laat 'n werknemer toe om stilweg idees op sy/haar eie te genereer en dit later met die groep te deel.

1.2.2 Hazel pas die …leierskapsteorie toe om werknemers met 'n lae moraal te motiveer..

1.2.3 Die versekeraar het die beginsel van … toegepas toe die versekerde vergoed is vir verliese gely as gevolg van brand.

1.2.4 Vladimir Bpk. het vals inligting gebruik om hul produkte te bemark. Dit staan bekend as ….

1.2.5 Mahomed Beperk het ('n) … uitgereik om geleende kapitaal van die publiek in te samel.

(5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 284 2022/03/27 23:48:20

1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.3.6 K.

KOLOM A		KOLOM B	
1.3.1	Dividend	**A**	die bedrag wat 'n versekerde moet betaal voordat die eis verwerk word
1.3.2	Premie	**B**	opbrengs op vaste bates
1.3.3	Konflik	**C**	formele onenigheid tussen 'n werknemer en die werkgewer
1.3.4	Charismatiese leierskapstyl	**D**	opbrengs op belegging in RSA kleinhandel-spaareffekte
		E	leiers gebruik hul persoonlikheid om werknemers te inspireer en te motiveer
1.3.5	Kapitaalwins	**F**	die maandelikse bedrag wat die versekerde aan die versekeraar moet betaal
		G	meningsverskil of botsing van menings in die werksplek
		H	opbrengs op belegging in aandele
		I	leiers beloon werknemers vir die bereiking van teikens
		J	opbrengs op internasionale beleggings

(5 × 2) (10)

TOTAAL AFDELING A **[30]**

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 2: BESIGHEIDSGELEENTHEDE

2.1 Noem TWEE voorbeelde van korttermynversekering. (2)

2.2 Identifiseer die beginsel van versekering wat deur ELKE stelling hieronder voorgestel word.

2.2.1 Peter moet bewys dat hy 'n finansiële verlies sal ly indien die versekerde voorwerp beskadig, verlore raak of ophou bestaan.

2.2.2 Norma was eerlik en het al haar besonderhede bekend gemaak toe sy om 'n versekeringskontrak aansoek gedoen het. (4)

2.3 Onderskei tussen *versekering* en *assuransie*. (4)

2.4 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BISMARCK EIENDOMME (BE)

Die bestuur by Bismarck Eiendomme wil 'n nuwe produkreeks bekendstel. Hulle het werknemers versoek om hul insette tydens 'n informele vergadering te lewer.

2.4.1 Identifiseer die leierskapstyl wat deur BE toegepas word. (2)

2.4.2 Stel situasies voor waarin die geïdentifiseerde leierskapstyl in VRAAG 2.4.1 in die werksplek toegepas kan word. (6)

2.5 Bespreek die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap. (6)

2.6 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

Jumbo Ondernemings het R100 000 by BASA Bank in 'n vaste deposito vir drie jaar belê. Die bank het hulle 12% saamgestelde rente aangebied.

2.6.1 Brei uit oor die betekenis van saamgestelde rente. (4)

2.6.2 Bereken die rente wat Jumbo Ondernemings na drie jaar sal ontvang. (4)

2.7 Gee besighede raad oor die volgende faktore wat in ag geneem moet word wanneer beleggingsbesluite geneem word:

2.7.1 Opbrengs op belegging (4)

2.7.2 Risiko (4)

[40]

VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE

3.1 Beskryf kortliks TWEE voorbeelde van etiese gedrag in die werksplek. (4)

3.2 Onderskei tussen *besluitneming* en *probleemoplossing*. (4)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 285 2022/03/27 23:48:20

3.3 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

SHIVA GEREEDSKAP VERVAARDIGERS (SGV)

Die bestuur van Shiva Gereedskap Vervaardigers oorweeg die moontlikheid om 'n nuwe produkreeks by te voeg, maar wil eers die menings van kundiges oor die volhoubaarheid en lewensvatbaarheid van die besluit kry.

3.3.1 Identifiseer die probleemoplossingstegniek wat deur SGV gebruik sal word. (2)

3.3.2 Verduidelik hoe SGV die probleemoplossingstegniek wat in VRAAG 3.3.1 geïdentifiseer is, kan toepas. (6)

3.4 Verduidelik aan Nadal Bpk hoe die direkteure die volgende King-kode-beginsels kan toepas:

3.4.1 Deursigtigheid (4)

3.4.2 Verantwoordelikheid (4)

3.5 Bespreek die positiewe impak van dinkskrums op besighede. (6)

3.6 Gee besighede raad oor die korrekte prosedure om griewe in die werksplek te hanteer. (6)

3.7 Beveel maniere aan oor hoe besighede die prysbepaling van goedere in landelike gebiede kan hanteer. (4)

[40]

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSGELEENTHEDE

4.1 Identifiseer die versekeringskonsep wat deur ELKE stelling hieronder voorgestel word:

4.1.1 Die versekeringskontrak bepaal dat die versekerde item vervang sal word indien dit oorverseker is.

4.1.2 Die versekerde moet eers 'n sekere bedrag betaal wanneer 'n eis ingedien word.

4.1.3 Die versekeraar sal nie die volle bedrag van die verlies betaal indien bates onderverseker is nie. (6)

4.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BLOUBESSIE BAKKERY (BB)

Bloubessie Bakkery het oor die jare daarin geslaag om `n billike deel van die bakbedryf te domineer. Die bestuur van BB gebruik verskillende leierskapstyle om verskillende omstandighede te bestuur. Die passie en persoonlikheid van hul toesighouers inspireer werknemers om gepas aan te pas tydens tye van drastiese verandering. BB besef die belangrikheid daarvan om deur voorbeeld te lei en bevorder sterk werksverhoudinge met werknemers.

4.2.1 Identifiseer die leierskapsteorieë van toepassing op BB. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.2.1 te beantwoord.

LEIERSKAPTEORIEË	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	

(9)

4.3 Verduidelik *likiditeit* as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word. (4)

BESIGHEIDSROLLE

4.4 Noem VIER oorsake van konflik in die werksplek. (4)

4.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

RA VERWE (RV)

Roberto en Adie is albei direkteure by RA Verwe. Roberto het belowe om Jamila as die nuwe sekretaresse aan te stel as sy instem om 'n intieme verhouding met hom te hê. Andrew, die vragmotorbestuurder, gebruik gereeld die besigheid se vragmotor vir privaat reise. Adie gebruik dikwels die kredietkaart van die besigheid vir persoonlike uitgawes sonder toestemming van Roberto.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 286 2022/03/27 23:48:20

4.5.1 Identifiseer DRIE tipes onprofessionele sakepraktyke wat deur die werknemers van RV vertoon word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.5.1 te beantwoord.

ONPROFESSIONELE SAKEPRAKTYKE	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	

(9)

4.6 Gee raad aan besighede hoe hulle 'n Kragveld-ontleding kan toepas om komplekse besigheidsprobleme op te los. (8)

[40]

TOTAAL AFDELING B **[80]**

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BELEGGING: SEKURITEITE)

Besighede kan besluit om van hul opgehoopte spaargeld by genoteerde maatskappye op die JSE te belê. Beleggingstermyn is een van die faktore wat die besigheid moet oorweeg voor die belegging plaas vind. Besighede kan kies om in skuldbriewe en waagkapitaal te belê. Aandele as 'n vorm van belegging moet noukeurig geëvalueer word.

Skryf 'n opstel oor belegging: sekuriteite waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die funksies van die Johannesburgse Effektebeurs (JSE).
- Verduidelik beleggingstermyn as 'n faktor wat in ag geneem moet word wanneer 'n beleggingsbesluit geneem word.
- Bespreek die volgende tipes beleggingsgeleenthede:
  - Skuldbriewe
  - Waagkapitaal
- Gee beleggers raad oor die impak van aandele as 'n vorm van belegging.

[40]

VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE (SPANPRESTASIE EN KONFLIKBESTUUR)

Besighede verstaan die belangrikheid van suksesvolle spanwerk in die werksplek. Spandinamika-teorieë speel 'n belangrike rol in die verbetering van spanprestasie. Bestuur moet 'n duidelike begrip hê van verskillende stadiums van spanontwikkeling. Hulle moet ook maniere vind om moeilike persoonlikhede in die werksplek te hanteer.

Skryf 'n opstel oor spanprestasie en konflikbestuur waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die kenmerke van suksesvolle spanprestasie.
- Beskryf die belangrikheid van spandinamika-teorieë in die verbetering van spanprestasie.
- Bespreek enige DRIE stadiums van spanontwikkeling in die werksplek.
- Stel maniere voor waarop besighede die volgende moeilike persoonlikhede in die werksplek kan hanteer:
  - Klaers
  - Kundiges

[40]

TOTAAL AFDELING C **[40]**

GROOTTOTAAL **[150]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 287 2022/03/27 23:48:20

KWARTAAL 3

12 Menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 12.1 Menseregte
- Eenheid 12.2 Diversiteit in die werkplek
- Eenheid 12.3 Omgewingskwessies

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Beskryf kortliks/Noem die volgende menseregte in die werkplek: privaatheid, waardigheid, gelykheid, vryheid van spraak en uitdrukking, inligting, veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe
- Identifiseer die bostaande menseregte uit gegewe scenario's/ stellings.
- Beveel maniere aan waarop besighede die bostaande menseregte in die werkplek kan hanteer.
- Beskryf kortliks/Noem die ekonomiese regte van werknemers in die werkplek.
- Beskryf kortliks/Noem die sosiale regte van werknemers in die werkplek.
- Beveel maniere aan waarop besighede die sosiale regte en kulturele regte in die werkplek kan bevorder.
- Verduidelik die implikasies van gelykheid, respek en waardigheid op besighede.
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van diversiteit in die werkplek.
- Identifiseer/Noem die volgende diversiteitskwessies uit gegewe scenario's of stellings: armoede, ras, geslag, taal, ouderdom, kultuur, geloof en gestremdheid.
- Beveel aan/Stel maniere voor waarop besighede die bostaande diversiteitskwessies in die werkplek kan hanteer.
- Bespreek die voordele van diversiteit in die werkplek
- Verduidelik die verantwoordelikhede van werkgewers om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te bevorder.
- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek die rol van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers om die werksomgewing te beskerm, bv. opvolg van die doeltreffendheid van die gesondheids- en veiligheidsmaatreëls, identifiseer potensiële gevare in die werksomgewing, ondersoek werkers se klagtes, ens.
- Identifiseer die rol van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers uit gegewe scenario's.
- Verduidelik die verantwoordelikhede van werknemers om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te bevorder

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 288 2022/03/27 23:48:20

Leerdoelwitte

- Identifiseer die verantwoordelikhede van werkgewers en werknemers vir die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek uit gegewe scenario's.
- Beveel aan/Stel strategieë voor wat besighede kan gebruik om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm.
- Assesseer 'n sake-onderneming volgens menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies, met behulp van informele opnames, onderhoude, ens.

Kernbegrippe

- **Ekonomiese regte:** die regte wat elke persoon moet hê om ekonomies aktief te wees en volgens sekere wette en regulasies behandel te word.
- **Gelykheid:** gelyke indiensnemingspraktyke, sonder enige diskriminasie. Almal is geregtig op gelyke regte, status, voordele, ens.
- **Gestremdheid:** 'n fisiese of geestelike toestand wat 'n persoon se bewegings, sintuie of aktiwiteite beperk.
- **Kulturele regte:** die reg om die idees, gebruike en sosiale gedrag van 'n bepaalde groep of samelewing uit te oefen.
- **Maatskaplike regte:** die reg van mense op welsyn en maatskaplike voordele.
- **Menseregte:** die basiese regte wat almal het omdat hulle mense is, ongeag hul geslag, ras, nasionaliteit of enige ander status.
- **Respek:** beleefde gedrag teenoor of omgee vir iemand/iets wat jy dink belangrik is. Dit is wanneer jy iemand/iets met ordentlikheid of bedagsaamheid behandel.
- **Waardigheid:** om 'n persoon met respek te behandel.

Inleiding

Menseregte is basiese regte wat in die Suid-Afrikaanse Grondwet verskans is. Hierdie regte stel mense in staat om met mekaar te kommunikeer, deur 'n gedeelde stel regte en verantwoordelikhede. Daar word ook van besighede verwag om menseregte in die werkplek te bevorder. In Graad 10 het jy oor die doel van inklusiwiteit in die werkplek geleer. In Graad 11 het jy van veiligheid en verteenwoordigers van gesondheid by die werkplek geleer. Ons sal 'n breedvoerige ontleding van die menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies in Graad 12 behandel.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 289 2022/03/27 23:48:22

Eenheid 12.1 Menseregte

Die betekenis van menseregte in die werkplek

Menseregte is regte wat almal op geregtig is. Hierdie regte word beskerm deur die Handves van Regte vervat in hoofstuk twee van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet Nr. 108 van 1996. Hierdie regte is op gemeenskaplike waardes gebaseer soos waardigheid, gelykheid, regverdigheid, respek ens.

Daar is baie menseregte, maar in hierdie eenheid sal ons, vir eksamendoeleindes, slegs fokus op die volgende ses menseregte en die implikasies daarvan in die werkplek:

- privaatheid
- waardigheid
- gelykheid
- vryheid van spraak en uitdrukking
- inligting
- veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe.

Ons sal 'n verduideliking gee van hierdie menseregte soos uiteengesit in die Grondwet.

Privaatheid

Mense se inligting moet vertroulik gehou word en hul eiendom moet gerespekteer word.

Waardigheid en respek

Elkeen het die reg om met respek behandel te word en dat hul waardigheid beskerm word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 290 2022/03/27 23:48:22

Gelykheid

Mense moet gelyk wees in regte, status en voordele en as sodanig in die werkplek behandel word.

Vryheid van spraak en uitdrukking

Elkeen behoort die reg te hê om sy/haar mening uit te spreek en moet nie gestraf of teen gediskrimineer word omdat hulle dit uitspreek nie.

Inligting

Almal moet toegang hê tot inligting wat hulle raak, insluitend alle inligting wat deur werkgewers, die regering en ander belanghebbendes gehou word.

Veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe

Mense het die reg op 'n omgewing wat nie skadelik vir hul gesondheid is nie en die regte toerusting om hul gesondheid en veiligheid te beskerm.

Wenk

Jy moet net op die ses menseregte van werknemers in die werkplek fokus, soos uiteengesit in die Eksamenriglyne.

Maniere om menseregte in die werkplek te hanteer

Besighede moet hul werknemers, kliënte en ander belanghebbendes korrek hanteer. Die beleid en praktyke van die besigheid moet die reëls insluit waarvolgens die besigheid moet funksioneer rakende menseregte. Dit sal lojaliteit verseker en regstappe teen die besigheid verminder.

Wenk

Fokus op 'hoe' besighede elke mensereg van die werknemers in die werkplek moet hanteer.

Privaatheid

- Besighede moet die regte van werknemers en kliënte respekteer en mag dit nie skend nie.
- Persoonlike inligting oor werknemers of kliënte moet vertroulik gehou word en moet nie aan enigiemand anders gegee word nie.
- Die besigheid moet enige inligting oor die MIV/VIGS-status of chroniese siektes van hul werknemers vertroulik hou.
- Dit is onwettig om ander mense se e-posse te lees of enige gesprekke op te neem tensy vooraf gestipuleer word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 291 2022/03/27 23:48:22

Respek en Waardigheid

- Besighede moet hul werknemers waardeer ongeag hul sosio-ekonomiese status en alle werknemers met respek en waardigheid behandel word.
- Werknemers mag nie gedwing word om vernederende werk te doen nie.
- Besigheid moet met respek en waardigheid kommunikeer teenoor die werknemers en kliënte.

Gelykheid

- Besighede moenie teen werknemers diskrimineer op grond van byvoorbeeld geslag, ras, geloof en seksuele oriëntasie nie, maar gelyke geleenthede aan hulle gee.
- Besighede moet verseker dat hul werkers gelyke betaling ontvang vir werk van gelyke waarde.
- Besighede moet toepaslike wetgewing regverdig toepas op alle bestuursvlakke. Byvoorbeeld, met nuwe aanstellings moet hulle by die regulasies van die WGI hou.
- Bestuurders moet verseker dat geen werknemer nadelig beïnvloed word nie as gevolg van diskriminasie. Byvoorbeeld, vaderskapverlof is geïmplementeer om gelyke regte aan vaders te gee.

Vryheid van spraak en uitdrukking

- Besighede moet oop kommunikasiekanale tussen bestuur en werknemers toelaat, hulle kan byvoorbeeld 'n boks vir griewe van die werknemers implementeer.
- Besighede moet werknemers 'n platform gee om hul griewe stel sonder enige viktimisering. Besighede kan werkplek verteenwoordigers aan te stel.
- Die werknemer het die reg om hul mening uit te spreek en moet nie gestraf of gediskrimineer word as gevolg daarvan nie.

Inligting

- Werkers moet toegang hê tot inligting wat hulle raak, insluitend alle inligting wat deur die regering gehou word, byvoorbeeld beleide, werkskedules, indiensnemingskontrakte en arbeidswette soos die WBDV/WGI/WVO.
- Besighede moet deursigtig wees in hul finansiële state deur werknemers wat versoek toe te laat om die state te sien.
- Wanneer nuwe inligting beskikbaar word, moet die besigheid werknemers daaroor inlig.
- Werknemers moet inligting ontvang oor die KSI-projekte van die besigheid en hoe dit hulle sal raak.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 292 2022/03/27 23:48:22

Veiligheid/Sekuriteit en beskerming van lewe

- Besighede moet werkers met beskermende klere voorsien, byvoorbeeld handskoene en skoene.
- Besighede moet voldoen aan die regulasies soos die WBGV/WVBBS, wat die veiligheid en gesondheid van die werknemers raak.
- Werkgewers moet voorsorgmaatreëls tref om te verseker dat werknemers en hul besittings veilig in die werkplek is.

Die ekonomiese regte van werknemers

Ekonomiese regte van werkers sluit die volgende in:

- Vryheid van dwangarbeid.
- Die reg om werk te aanvaar of te kies.
- Gelyke lone en gelyke betaling vir gelyke werk.
- Die reg op ontspanning en redelike beperking van werksure.
- Veilige en gesonde werksomstandighede.
- Om vakbonde te vorm en daarby aan te sluit.
- Reg om aan 'n wettige staking deel te neem.

Die maatskaplike regte van werknemers

Die volgende maatskaplike regte is van toepassing op die werkplek:

- Skoon water
- Opvoeding
- Beskerming
- Gesondheidsorg

Maniere om maatskaplike regte in die werkplek bevorder

Die besigheid moet op die volgende implikasies vir besighede konsentreer:

- Die besigheid moet voldoen aan die reg van werkers om toegang tot skoon water en maatskaplike sekuriteit in die werkplek te hê.
- Verskaf geleenthede vir werknemers om vaardigheidsopleiding sessies by te woon en voorsien hulle met basiese onderwys vir volwassenes.
- Die besigheid moet werkers by die WVF registreer om voldoende beskerming te bied in die geval van werkloosheid of siekte.
- Die besigheid kan werknemers aanmoedig om aan spesiale geleenthede deel te neem, byvoorbeeld Wêreldvigsdag.
- Die besigheid kan gesondheidsorgdienste verskaf deur klinieke op die perseel te vestig om werknemers toegang tot basiese mediese sorg te gee.

QR-KODE

Jong werkers: Jou regte en verantwoordelikhede.

https://www.youtube.com/watch?v=LkeQieO5THw

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 293 2022/03/27 23:48:26

Wenk

Maatskaplike regte sluit aspekte soos gesondheidsorg, voedsel, water, maatskaplike sekerheid, geloof en onderwys in.

Kulturele regte sluit aspekte soos taal, kulturele aktiwiteite en inheemse kennis in.

Kulturele regte

Maniere om kulturele regte in die werkplek te bevorder

Die besigheid kan die volgende maniere implementeer om kulturele regte in die werkplek te bevorder:

- Die besigheid moet die reg van werkers om deel te neem aan hul kulturele lewe respekteer.
- Die besigheid moet 'n omgewing bied waarin werknemers vry hul eie taal mag gebruik wanneer in hul vrye tyd met ander te kommunikeer.
- Die besigheid kan werknemers help om mekaar te respekteer deur gereelde kulturele inligtingsessies te werkplek hou.
- Verskillende kulture kan geakkommodeer word deur verskillende kos in die kantien sowel as personeelfunksies te verskaf.
- Die besigheid, moet volgens die WGI, mense van verskeie kulturele agtergronde in diens neem.
- Die besigheid moet werknemers oplei om ander kulture in die werkplek te verdra.

QR-KODE

Werkplek gelykheid en respek is goed vir besigheidsbedrywighede.

https://www.youtube.com/watch?v=muEn65m83qQ

Implikasies van gelykheid, respek en waardigheid op besighede

- Werknemers moet gelyk behandel word, ongeag hul ras, kleur, ouderdom, geslag, gestremdheid, ensovoorts.
- Gelyke toegang tot geleenthede, posisies en hulpbronne moet vir alle werknemers beskikbaar wees.
- Wetgewing rakende gelyke geleenthede en menseregte in die werkplek moet deur werkgewers en werknemers geïmplementeer word.
- Besighede moet gelykheidsprogramme ontwikkel wat strategieë bevorder o m te verseker dat alle werknemers gelyk behandel word, ongeag status, rang of mag.
- Die missiestelling van die besigheid moet waardes van gelykheid en respek insluit.
- Besighede moet kwessies soos diversiteit, diskriminasie en teistering in hul opleiding en besigheidsbeleide insluit.
- Voorvalle van diskriminasie moet aangemeld word, en werkgewers moet vinnig en regverdig op hierdie kwessie in die werkplek reageer.
- Besighede moet verseker dat die werksomgewing veilig, regverdig en vry van verleentheid is.
- Besighede moet opdragte of take respekvol uit deel, en indien toepaslik, die werknemers toelaat om insette te gee oor die manier waarop die take uitgevoer moet word.
- Besighede moet werkers moet met respek en waardigheid behandel deur erkenning te gee aan werk wat goed gedoen is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 294 2022/03/27 23:48:26

Aktiwiteit 12.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Beskryf kortliks VIER ekonomiese regte van werkers in die werkplek. (8)

1.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

JUNG LOGISTIEK (JL)

Benno Jung is die eienaar van Jung Logistiek. Bono bied nie vir Fatima en Fabio dieselfde salarisskaal nie, maar hulle albei presteer goed en het dieselfde ervaring. Sommige van JL se werknemers is bang om hul opinies te lig omdat hulle dalk teenoor gediskrimineer sal word.

Bono het die MIV-status van een van sy werknemers met sy junior bestuurder gedeel. Henk is as 'n vragmotorbestuurder aangestel, maar hy het opdrag gekry om riool uit lekkende pype te verwyder. JL het nie hul werknemers ingelig oor hul rolle in die KMI-projekte wat vir die gemeenskap gedoen sal word nie.

1.2.1 Identifiseer VYF menseregte wat deur JL geskend is. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.2.1 te beantwoord.

MENSEREGTE	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

(15)

1.3 Verduidelik die implikasie van gelykheid, respek en waardigheid op besighede. (8)

1.4 Beveel maniere aan waarop besighede sosiale regte in die werkplek kan bevorder. (6)

[37]

Wenk

Gebruik die korrekte bewoording vir die menseregte in VRAAG 1.2.1.

Wenk

Die sub-afdeling/vraag (Vraag 1.3) moet holisties beantwoord word en die aspekte moet nie verdeel word in gelykheid, respek en waardigheid nie.

Eenheid 12.2 Diversiteit in die werkplek

Diversiteit beteken dat mense verskil ten opsigte van rasse, geslag, ouderdom, kultuur, geloof en agtergrond, ens. Die werkplek bestaan uit werknemers met diverse agtergronde. Besighede moet maniere ontwikkel om die kwessies van diversiteit in die werkplek te hanteer.

In hierdie eenheid fokus ons op hoe besighede die volgende kwessies van diversiteit kan hanteer:

- armoede
- ras
- geslag
- taal
- ouderdom
- kultuur en geloof
- gestremdheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 295 2022/03/27 23:48:28

Wenk

Wanneer jy 'n vraag beantwoord oor maniere om diversiteitskwessies te hanteer, konsentreer op wat die besigheid moet doen om die kwessie te hanteer.

Maniere waarop die besigheid kwessies van diversiteit kan hanteer

Kom ons kyk na hoe besighede die kwessies van diversiteit kan hanteer.

Armoede

- Die besigheid moet mense van verskillende sosio-ekonomiese agtergronde en status in ag neem wanneer hulle nuwe personeellede in diens neem.
- Voorheen benadeelde individue moet ook 'n kans hê om opgevoed te word deur Basiese Onderwys en Opleiding vir Volwassenes (BOOV) by die opleidingsprogramme van die besigheid in te sluit.
- Die besigheid moet werknemers beloon vir dienste wat goed gelewer is en in hul basiese behoeftes voorsien.
- Besighede moet verseker dat die pryse van produkte bekostigbaar is vir hul geïdentifiseerde verbruikersmark.
- Sommige werklose mense uit plaaslike gemeenskappe moet opgelei word as deel van 'n besigheid se KMI-projekte.
- Besighede kan gesubsidieerde etes of kantien geriewe op die perseel vir hul werknemers aanbied.
- Gratis uniforms of persoonlike beskermende klere moet aan alle werknemers verskaf word om hul veiligheid in die werkplek te verseker.

Ras

- Besighede moet regstellende aksie-beleide implementeer soos vereis deur WGI en ander wette.
- Daar moet geen diskriminasie in die werkplek wees op grond van velkleur nie.
- Besighede moet aan die SEB en BBSEB voldoen wanneer hulle mense aanstel.
- Besighede moet verseker dat die werkplek divers is deur mense van verskillende rassegroepe in diens te neem.
- Voorheen benadeeldes behoort voorkeurbehandeling te kry wanneer nuwe aanstellings gemaak moet word.

Geloof en Kultuur

- Besighede moet sensitief wees vir spesiale versoeke van verskillende kultuurgroepe, byvoorbeeld om verlof te neem vir kulturele vakansiedae en feeste.
- Besighede moet voorsiening maak vir spesiale kos en spesiale voorbereidings metodes in die werkers kantien.
- Elke werker het die reg dat hul kultuur en geloof erken en gerespekteer word.
- Daar mag geen diskriminasie teen werknemers wees op grond van hul kulturele agtergrond nie.
- Niemand moet gedwing word om werk te doen wat teen hul geloof kan wees nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 296 2022/03/27 23:48:31

Geslag

- Die besigheid moet gelyke werksgeleenthede aan mans en vrouens bied.
- Beide mans en vrouens moet die geleentheid kry om bevorder te word na bestuursposte.
- Die besigheid moet teikens stel vir geslagsgelykheid in die besigheid asook die implementering daarvan.
- Nuwe aanstellings moet op vaardighede en vermoë gebaseer wees, ten spyte van die geslag van die persoon.
- Die besigheid moet regstellende aksie instel deur te verseker dat manlike en vroulike werknemers billik en gelyk vergoed word.

Taal

- Besighede het die voorreg om te spesifiseer dat alle kommunikasie slegs in een spesifieke taal moet wees en kan van werknemers verwag om 'n sekere vlak van vlotheid in daardie taal te hê.
- Die besigheid moet opleiding aan die werknemers verskaf in die amptelike taal van die besigheid.
- Indien nodig, moet die besigheid 'n tolk in diens neem om almal in staat te stel om te verstaan wat in 'n vergadering gesê word.
- Alle besigheidskontrakte moet in 'n maklik verstaanbare taal wees en moet verduidelik word in die taal van keuse vir die betrokke partye wat die kontrak onderteken.
- By besigheid vergaderings moet geen werknemer uitgesluit voel nie omdat hulle nie die taal wat gebruik word verstaan nie.

Ouderdom

- Die besigheid moet bevorderings implementeer gebaseer op 'n spesifieke stel vaardighede eerder as om aan ouderdom gekoppel te word.
- Die WBDV verbied die indiensneming van persone van 15 jaar of jonger.
- 'n Besigheid mag 'n persoon in diens neem wat ouer as die normale aftree-ouderdom is, mits daardie persoon die mees geskikte kandidaat is.
- Indien 'n persoon die mees geskikte kandidaat vir 'n pos is, kan 'n besigheid daardie persoon in diens neem al is hulle ouer as die normale aftree-ouderdom.
- Ouer werknemers kan as mentors gebruik word om jong werknemers te help om hul potensiaal te ontwikkel.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 297 2022/03/27 23:48:32

- Die besigheid moet van jong werknemers verwag om ouer werknemers te respekteer en te leer.
- Almal in die besigheid moet geleer word om sensitief te wees vir verskillende perspektiewe van verskillende ouderdomsgroepe.

Gestremdheid

- Besighede moet mense wat fisies gestremd is in diens neem in poste wat vir hulle geskik is.
- Die fasiliteite in die besigheid behoort voorsiening te maak vir mense wat fisies gestremd is, deur byvoorbeeld, opritte vir rolstoele of sanitasie-geriewe vir fisies gestremde mense, ensovoorts.
- Besighede moet verseker dat werkers met spesiale behoeftes nie gemarginaliseer word of uitgesluit voel van werkplek aktiwiteite nie.
- Besighede moet goed ingelig wees oor hoe om gestremde werknemers te hanteer.
- Die beleide en programme van die besigheid moet die behoeftes van mense met gestremdhede akkommodeer.
- Besighede moet 'n organisasiekultuur skep wat bevorderlik is vir mense met gestremdhede.
- Besighede moet hul werknemers oplei oor hoe om kollegas te hanteer wat enige vorm van gestremdheid het.
- Besighede kan van eksterne kundiges gebruik maak wat hulle kan adviseer oor hoe om gestremdheid- en verblyf kwessies te hanteer.
- Die besigheid moenie teen werknemers diskrimineer wat gestremdhede het nie, en moet hulle ook nie onregverdig behandel nie.
- Die besigheid moet op die vaardighede en werksprestasie van die gestremde werker fokus, eerder as die gestremdheid en moontlike probleme wat dit in die toekoms mag inhou.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 298 2022/03/27 23:48:35

Voordele van diversiteit in die werkplek

- 'n Diverse arbeidsmag verbeter die vermoë van 'n besigheid om probleme op te los, meer innoverend te wees en diverse markte te bevorder.
- Wanneer werknemers mekaar se diversiteit waardeer, leer hulle om oor hindernisse en/of verskille heen te skakel/konnekteer en te kommunikeer.
- 'n Diverse arbeidsmag kan die moraal en motivering van werknemers verbeter.
- Wanneer mense gerespekteer, aanvaar en verstaan voel, toon hulle groter lojaliteit teenoor die besigheid.
- Meer idees en insette vanuit verskillende perspektiewe van 'n diverse arbeidsmag kan besighede 'n mededingende voordeel gee, aangesien hulle beter dienste kan lewer.
- Wanneer werknemers hul diversiteit respekteer en aanvaar dat dit goeie besigheidsin maak, verbeter dit die winsgewendheid van die besigheid.
- Wanneer 'n besigheid verseker dat hul beleid en praktyke diversiteit insluit, sal dit werknemers bemagtig om tot hul volle potensiaal te presteer.
- Beleggers en ander belanghebbendes evalueer besighede toenemend oor hoe hulle diversiteit in die werkplek bestuur.
- Werknemers van verskillende agtergronde en inheemse kennis kan verskillende perspektiewe na die besigheid bring.
- 'n Debat of dinkskrum met 'n gediversifiseerde arbeidsmag kan nuwe of verbeterde maniere stimuleer om dinge gedoen te kry.
- 'n Diverse werksmag van werknemers wat verskeie groepe verteenwoordig sal in staat wees om kliënte se behoeftes te erken en verbruikers tevrede te stel.
- Diversiteit in die besigheid sal meer waarskynlik bydra tot 'n goeie openbare beeld en meer kliënte lok.

Wenk

Moenie die voordele van diversiteit met die voordele van kreatiewe denke in die werkplek verwar nie. Diversiteit fokus op hoe besighede voordeel kan trek uit 'n diverse arbeidsmag.

Aktiwiteit 12.2 Huiswerk/Klaswerk

VRAAG 1

1.1 Brei uit oor die betekenis van diversiteit in die werkplek. (4)

1.2 Identifiseer die diversiteitskwessie wat deur Mathe Handelaars (MH) in ELKE stelling hieronder aangespreek word:

1.2.1 MH het die regstellende aksie-beleid bekendgestel om te verseker dat manlike en vroulike werkers gelyke werksgeleenthede gebied word.

1.2.2 MH verkoop spesiale kos in die kantien om voorsiening te maak vir verskillende werknemers in die besigheid.

1.2.3 Hulle moedig ouer werknemers aan om jonger werknemers te help om hul potensiaal te ontwikkel.

1.2.4 MH het opritte gebou vir werknemers wat rolstoele gebruik. (8)

1.3 Bespreek die voordele van diversiteit in die werkplek. (8)

1.4 Stel maniere voor waarop besighede armoede as 'n diversiteitskwessie in die werkplek kan hanteer. (8)

[28]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 299 2022/03/27 23:48:35

Eenheid 12.3 Omgewingskwessies

Besighede neem die impak van hul bedrywighede op die omgewing in ag en verseker dat hul optrede nie hul werknemers benadeel en die omgewing besoedel nie. Dit is die verantwoordelikheid van die werkgewer, gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers, werknemers en die besigheid om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te bevorder.

Kom ons kyk na die verantwoordelikhede van elk van die bogenoemde belanghebbendes in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek.

Wenk

Die werkgewer kan in hierdie konteks die Hoof Uitvoerende Beampte (HUB) van die besigheid wees.

Verantwoordelikhede van werkgewers om menslike gesondheid en veiligheid in die werksplek te bevorder

- Besighede moet toerusting voorsien, en in stand hou, wat werkers veilig hou terwyl hul werk.
- Werkgewers moet stelsels in plek hê wat verseker dat daar geen skadelike impak op die gesondheid en veiligheid van werkers sal wees nie.
- Werkgewers moet persoonlike beskermende klere aan werkers verskaf en gevare in die werkplek verminder of verwyder.
- Werkgewers moet die produksie, verwerking, berging, vervoer van materiaal of toerusting noukeurig monitor om te verseker dat die werkers se gesondheid nie deur gevaarlike stowwe benadeel word nie.
- Werkgewers moet weet waar potensiële gevare kan wees en maatreëls tref om die skade uit te skakel of te beperk, byvoorbeeld die oppervlak van die vloer moet nie glad wees nie.
- Werkers moet ingelig word of opdrag gegee en onder toesig gehou word om potensiële gevare vir hulself te beperk, byvoorbeeld tekens by nooduitgange moet vir alle werknemers sigbaar wees.
- Besighede moet verseker dat werkers van toerusting gebruik maak slegs onder toesig van 'n aangewese opgeleide werker.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 300 2022/03/27 23:48:37

Rolle van gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers in die beskerming van die werksomgewing

Die volgende aspekte vorm deel van die rolle van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers:

- Hulle moet verseker dat die korrekte persoonlike beskermende klere aan alle werkers verskaf en beskikbaar is, en dat die werkers altyd dit dra.
- Hulle moet potensiële gevare in die werkplek identifiseer, byvoorbeeld 'n los reling by 'n trap.
- Bevorder en hersien veiligheidsmaatreëls in die werkplek.
- Hulle moet met die bestuur kommunikeer om die doeltreffendheid van gesondheids- en veiligheidsmaatreëls na te gaan en te monitor.
- Hulle moet verseker dat alle werkers die korrekte toerusting ontvang wat hulle nodig het om hul werk te verrig, en dat die toerusting gereeld in stand gehou word.
- Hulle moet verseker dat die besigheid die nodige veiligheidsopleiding aan alle werknemers verskaf sodat enige potensiële gevare in die werkplek vermy kan word.
- Hulle moet verseker dat gevaarlike toerusting onder toesig van opgeleide en gekwalifiseerde werkers gebruik word.
- Hulle moet die produksie, verwerking, berging en vervoer van materiaal/toerusting monitor om te verseker dat die werkers se gesondheid en veiligheid nie deur enige gevaarlike materiaal/toerusting in gevaar gestel word nie.
- Hulle moet verseker dat werkgewers aan WVBBS/COIDA voldoen, byvoorbeeld deur ongelukke wat moontlik in die werkplek plaasgevind het, aan te meld.

Wenk

Gesondheid- en Veiligheidsverteenwoordigers word deur medewerkers verkies om namens hulle op te tree om enige gesondheids- en veiligheids kwessies in die werkplek op te los.

QR-KODE

'n Dag in die lewe van 'n gesondheids- en veiligheidsverteenwoordiger.

https://www.youtube.com/watch?v=a2tgvsCtKuA

Verantwoordelikhede van werkers/ werknemers in die bevordering van gesondheid en veiligheid in die werkplek

Die verantwoordelikhede van werknemers ten opsigte van gesondheid en veiligheid is soos volg:

- Werkers moet bewus wees dat hulle na hul gesondheid en veiligheid in die werkplek moet omsien.
- Werkers moet altyd voldoen aan die reëls en prosedures van die besigheid, byvoorbeeld, hulle moet altyd die voorgeskrewe veiligheidsklere soos harde hoede, veiligheidsskoene en handskoene dra.
- Indien daar onveilige of ongesonde werksomstandighede is, moet hulle dit by die betrokke owerhede of bestuur aanmeld.
- Ongelukke moet onmiddellik by die betrokke owerhede aangemeld word en die voorgeskrewe papierwerk moet voltooi word.
- Werkers moet redelike stappe neem om hul veiligheid te verseker en aan die reëls en beperkings van die werkplek te voldoen.
- Indien hulle bewus is van enige siekte wat hul vermoë om te werk kan beïnvloed, moet hulle hul werkgewer betyds inlig.

Wenk

Wanneer jy 'n vraag oor hierdie gedeelte beantwoord, konsentreer op die verantwoordelikheid van die WERKNEMER.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 301 2022/03/27 23:48:37

Wenk

Wanneer jy hierdie afdeling bestudeer, moet jy fokus op HOE besighede die omgewing en menslike gesondheid moet beskerm. Onthou om aspekte van beide beskerming van die omgewing, sowel as menslike gesondheid in jou antwoord in te sluit.

Strategieë wat besighede kan gebruik om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm

- Besighede moet nie wins genereer ten koste van die omgewing nie, maar hulle moet voldoen aan die relevante wette en regulasies.
- Die besigheid moet bewus wees van hul impak op besoedeling en ander omgewingskwessies om die impak daarvan te minimaliseer, byvoorbeeld, moet besighede moet veilige maniere vind om van afval ontslae te raak en/of giftige afval te stort, ens.
- Die besigheid moet ook stappe doen om betrokke te raak by omgewingsbewustheid programme.
- Die besigheid moet sy produksietegnieke verander ten gunste van skoner en groener tegnologieë om die omgewing te beskerm.
- Volgens die maatskaplike regte van werkers moet die besigheid die water in die werkplek toets om te verseker dat dit veilig is vir menslike gebruik.
- Die besigheid moet na natuurlike hulpbronne omsien en natuurbewaring bevorder.
- Die besigheid moet 'n beleid hê om besoedeling te minimaliseer en aktief te hergebruik, te herwin en afval te verminder.
- Die besigheid kan die verbruik van goedere en dienste wat omgewings onvriendelik is verminder, deur byvoorbeeld te belê in toepaslike tegnologie soos skoon, son- of windkrag.
- Hulle moet registreer of betrokke raak by erkende instellings of liggame wat omgewingsbewustheid en groen-energie bevorder.
- Die fisiese werksomstandighede in die werkplek moet altyd beroepsgesondheid bevorder, en werkers-vriendelik en veilig wees.
- Die besigheid moet die fisiese werksomstandighede evalueer, om menslike gesondheid te verbeter, byvoorbeeld deur voldoende beligting en ventilasie te voorsien om optimale en funksionele werksomstandighede te verseker.
- Voer gereeld dienste en instandhouding op alle masjiene uit om ongelukke in die werkplek te verminder.
- Die besigheid moet werkers opvoed oor higiëne kwessies, byvoorbeeld hande was.
- Om die gesondheid van werkers te verbeter, moet die besigheid werknemers aanmoedig om gereelde gesondheidsondersoeke te doen, byvoorbeeld om hul bloeddruk- en temperatuur gereeld te meet, ensovoorts.

Aktiwiteit 12.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1: BESIGHEIDSROLLE (OMGEWINGSKWESSIES)

Werkgewers moet hul verantwoordelikhede in ag neem om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te bevorder. Die verteenwoordigers is ook verantwoordelik vir die bevordering van gesondheid en veiligheid in die werkplek. Werknemers moet ook hul rol speel in die bevordering van veiligheid in die werkplek. Besighede moet strategieë ontwikkel om die omgewing en menslike gesondheid in die werkplek te beskerm.

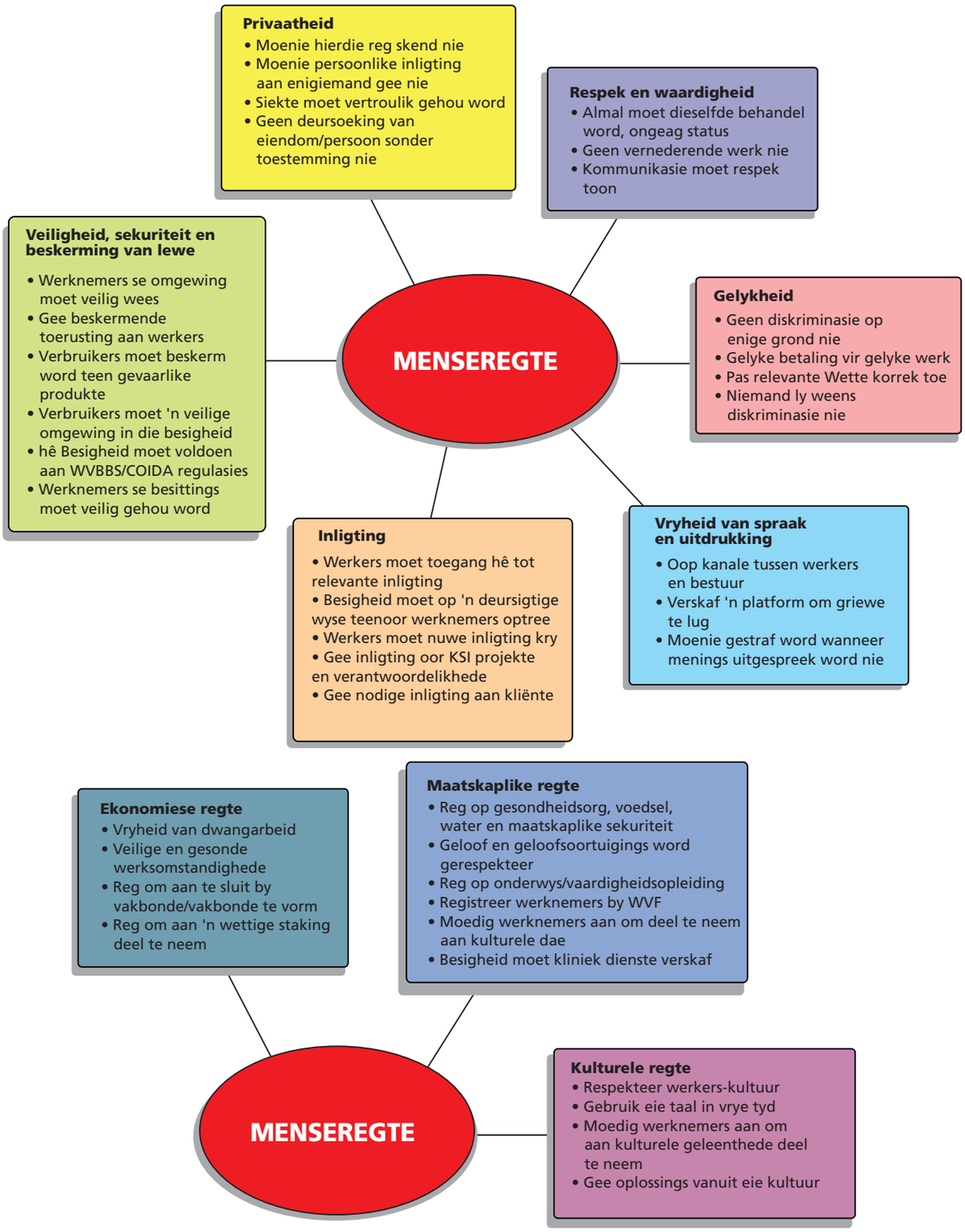
Skryf 'n opstel oor omgewingskwessies waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verantwoordelikhede van werkgewers in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek.
- Verduidelik die rolle van gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers in die beskerming van die werksomgewing.
- Bespreek die verantwoordelikhede van werknemers in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek.
- Beveel strategieë aan wat besighede kan gebruik om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm. **[40]**

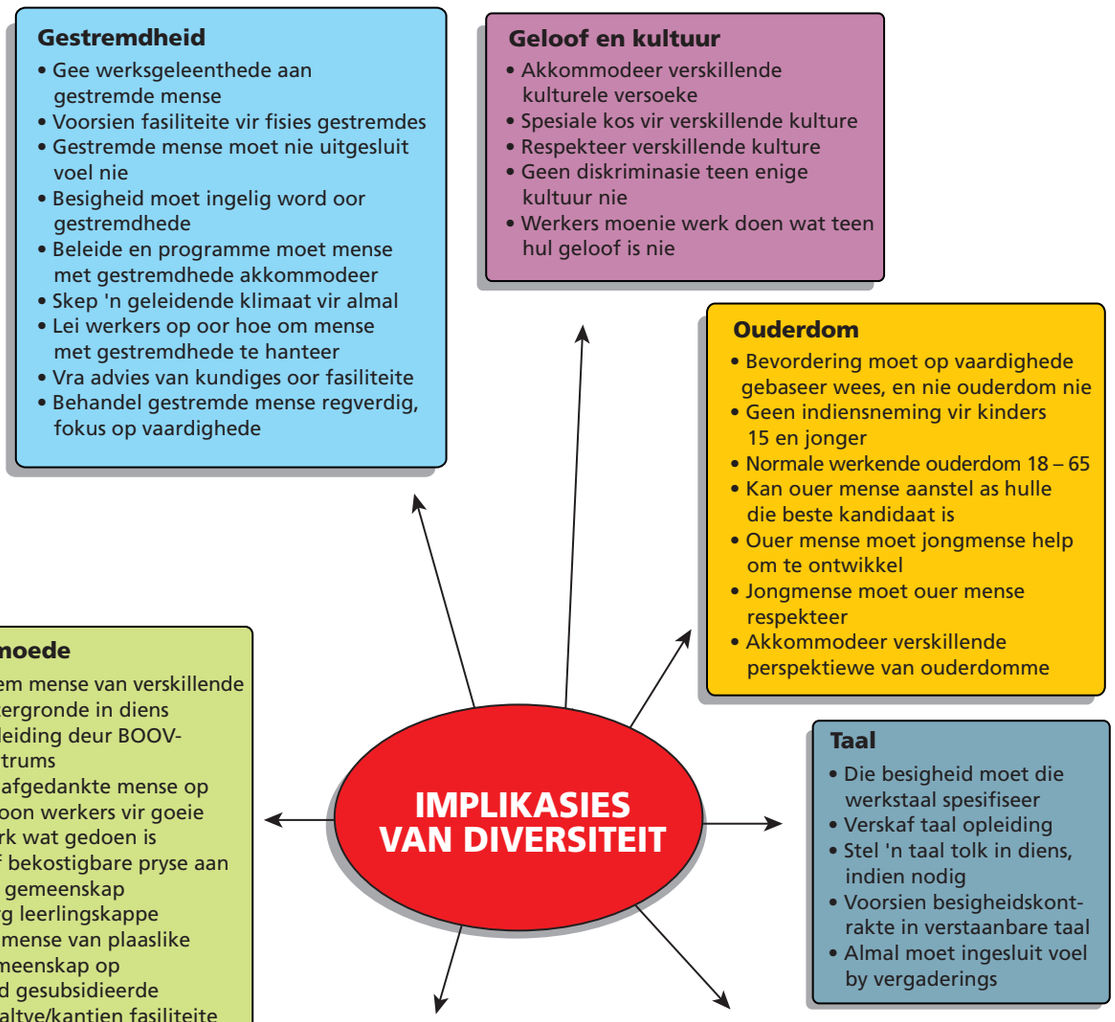
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 302 2022/03/27 23:48:38

Breinkaart: Onderwerp 12 – Menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 303 2022/03/27 23:48:38



QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 304 2022/03/27 23:48:38

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) neer, bv. 1.1.6 K.

KOLOM A		KOLOM B
1.1.1	Gelykheid	**A** regte wat deur die Handves van Regte beskerm word
1.1.2	Waardigheid	**B** werksmag bestaan uit werknemers uit verskillende agtergronde en rasse
1.1.3	Menseregte	**C** korrekte gedrag uit vrees vir gevolge van jou optrede
1.1.4	Kulturele regte	**D** 'n fisiese of geestelike toestand wat 'n persoon se bewegings, sintuie of aktiwiteite beperk
1.1.5	Diversiteit	**E** die besigheid moet manlike en vroulike werkers in die arbeidsmag insluit
		F besighede moet alle werknemers met respek behandel, ongeag hul sosio-ekonomiese status
		G billike indiensnemingspraktyke, sonder enige diskriminasie
		H regte van werknemers soos gesondheidsorg en skoon water
		I hierdie regte word deur die WGI beskerm
		J regte van die werkers soos taal en geloof

(5 x 2) (10)

1.2 Noem VIER sosiale regte in die werkplek. (4)

1.3 Beskryf kortliks die verantwoordelikhede van werkgewers in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek. (6)

[20]

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

THINUS MOTORVERVAARDIGERS (TMV)

Die bestuur van Thinus Motorvervaardigers werk saam met gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers. Hulle sal verantwoordelik wees om te verseker dat gevaarlike toerusting onder die toesig van opgeleide en gekwalifiseerde werkers gebruik word. Hulle moet ook verseker dat die besigheid die nodige veiligheidsopleiding aan werknemers verskaf.

2.1.1 Haal TWEE rolle van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers uit die scenario hierbo aan. (2)

2.1.2 Verduidelik ander rolle van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers in die werkplek. (4)

2.2 Beveel maniere aan waarop besighede die volgende menseregte in die werkplek kan hanteer:

2.2.1 Vryheid van spraak en uitdrukking (4)

2.2.2 Veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe in die werkplek (4)

[14]

VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE (MENSEREGTE EN DIVERSITEIT)

Daar word van besighede verwag om die ekonomiese regte van die werknemers in die werkplek te bevorder. Hulle moet ook die implikasies van gelykheid, respek en waardigheid in die werkplek ken. Besighede moet maniere vind om geslag en ouderdom as diversiteitskwessies te hanteer sodat hulle die voordele van diversiteit in die werkplek kan geniet.

Skryf 'n opstel oor menseregte en diversiteit waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die ekonomiese regte van werknemers in die werkplek.
- Verduidelik die implikasies van gelykheid, respek en waardigheid in die werkplek.
- Bespreek die voordele van diversiteit in die werkplek.
- Stel maniere voor waarop besighede die volgende diversiteitskwessies in die werkplek kan hanteer:
  - Geslag
  - Ouderdom

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 305 2022/03/27 23:48:38

KWARTAAL 3

13 Maatskaplike verantwoordelikheid en korporatiewe burgerskap: KMV & KMI

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 13.1 Die begrip van maatskaplike verantwoordelikheid
- Eenheid 13.2 Sosio-ekonomiese kwessies
- Eenheid 13.3 Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) en Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI)

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Definieer/Brei uit oor die betekenis van maatskaplike/sosiale verantwoordelikheid.
- Verduidelik die verhouding of verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte ('triple bottom line').
- Stel maniere voor waarop 'n besigheidsprojek tot die gemeenskap kan bydra bv. liefdadigheidsbydraes aan nie-regeringsorganisasies (NRO's), betrokkenheid by gemeenskapsonderwys, indiensneming, vrywillige werknemersprogramme.
- Identifiseer/Noem die volgende sosio-ekonomiese kwessies uit gegewe scenario's of stellings:
  - MIV/Vigs
  - Werkloosheid
  - Armoede
- Beveel aan/Stel maniere voor waarop besighede die sosio-ekonomiese hierbo kwessies kan hanteer.
- Verduidelik/Beveel aan/Stel maniere voor waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van werknemers en gemeenskappe te bevorder.
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van KMV/KSV
- Beskryf/Verduidelik die doel van KMV/KSV
- Identifiseer/Noem/Beskryf kortliks die komponente van KMV/KSV: omgewing, etiese korporatiewe maatskaplike investering/beleggings, gesondheid en veiligheid.
- Identifiseer KMV/KSV programme uit gegewe scenario's/stellings.
- Verduidelik/Bespreek/Evalueer/Analiseer die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van KMV/KSV op besighede en gemeenskappe.
- Definieer/Brei uit oor die betekenis van KMI/KSI.
- Beskryf/Verduidelik die doel van KMI/KSI.
- Beskryf kortliks/Noem KMI/KSI-fokusareas, bv. gemeenskap, landelike ontwikkeling, werknemers, omgewing.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 306 2022/03/27 23:48:38

Leerdoelwitte

- Verduidelik/Onderskei tussen KMV/KSV en KMI/KSI.
- Verduidelik/Bespreek/Evalueer/Analiseer die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van KMI/KSI op besighede en gemeenskappe.

Kernbegrippe

- **Belanghebbendes:** enige persoon/organisasie wat 'n direkte of indirekte belang in die besigheid en hul aktiwiteite het.
- **Emissies/Vrystellings:** skadelike stowwe wat tydens produksieprosesse vrygestel word.
- **Inisiatief:** implementering van oplossings vir nuwe/belangrike planne wat deur die besigheid onderneem/bestuur is.
- **Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI):** die belegging van korporatiewe fondse/ander bates vir die kern doel om maatskaplike uitkomste te bereik.
- **Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV):** hoe die besigheid hul prosesse bestuur, insluitend tyd en moeite, om al die belanghebbendes van die besigheid positief te beïnvloed.
- **Maatskaplike verantwoordelikheid:** 'n etiese standpunt wat sê dat elke individu of organisasie die samelewing as geheel moet bevoordeel.
- **Sosiale Verantwoordelikheidsindeks (SVI):** maak voorsiening vir die maatstaf van KMV/KMI-voldoening van maatskappye wat bestuurders help om hul KMV/KMI-prestasie te verbeter. Dit is 'n indeks wat deur die JSE gebruik word om beleggers in te lig oor die korporatiewe volhoubaarheidsbeleide en -praktyke van besighede.
- **Welstand:** die mate van geluk, voorspoed, sukses en positiewe moraal van werknemers, die gemeenskap, en die samelewing.

Inleiding

In Graad 10 is jy bekendgestel aan die betekenis van sosio-ekonomiese kwessies, die rede waarom dit 'n uitdaging aan besighede stel en hul impak op sakebedrywighede. In Graad 11 het ons van die impak van sosio-ekonomiese kwessies op besighede en produktiwiteit van die besigheid geleer, asook moontlike oplossings om sosio-ekonomiese kwessies te hanteer.

In Graad 12 sal ons uitbrei oor die betekenis van maatskaplike verantwoordelikheid, die implikasies daarvan op besighede, en die strategieë van hoe om sommige sosio-ekonomiese kwessies te hanteer. Ons sal ook oor die drievoudige sleutelaspekte, korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid en korporatiewe maatskaplike investering leer.

Eenheid 13.1 Die begrip van maatskaplike verantwoordelikheid

Besighede het 'n verpligting teenoor al hul belanghebbendes, en ook teenoor die gemeenskap. Hulle moet 'n balans tussen die ekonomie en die omgewing handhaaf, en ook die welstand van ander in ag neem.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 307 2022/03/27 23:48:39

Besighede moet altyd die wette en wetlike vereistes van die regering in gedagte hou tydens hul bedrywighede. Besighede moet byvoorbeeld die wetlike vereistes oor skadelike emissies en gevaarlike stowwe in hul prosesse op produkte in ag neem. Hulle moet ook versigtig wees om nie natuurlike hulpbronne uit te put nie.

Besighede moet ook aktief by die gemeenskap betrokke wees en na die omgewing omsien.

Wenk

Jy mag die begrip korporatiewe **maatskaplike** verantwoordelikheid of korporatiewe **sosiale** verantwoordelikheid gebruik. Hou by EEN van die begrippe in jou bespreking vir die doel van konsekwentheid.

Die betekenis van sosiale/maatskaplike verantwoordelikheid

In die hedendaagse wêreld is dit die verantwoordelikheid van elke burger en organisasie om by te dra tot die welstand van die gemeenskap en die omgewing waarin hulle woon. Besighede het die verantwoordelikheid om hul bedrywighede te balanseer tussen ekonomiese ontwikkeling, die welstand van die gemeenskap en na die omgewing om te sien.

Hierdie verantwoordelikheid kan die volgende vorm aanneem:

- vermy enige optredes wat die omgewing kan benadeel, byvoorbeeld die uitbuiting van natuurlike hulpbronne
- implementering van inisiatiewe wat die samelewing kan bevoordeel.

QR-KODE

Drievoudige sleutelaspekte.

https://www.youtube.com/watch?v=VvFRB7HuLgo

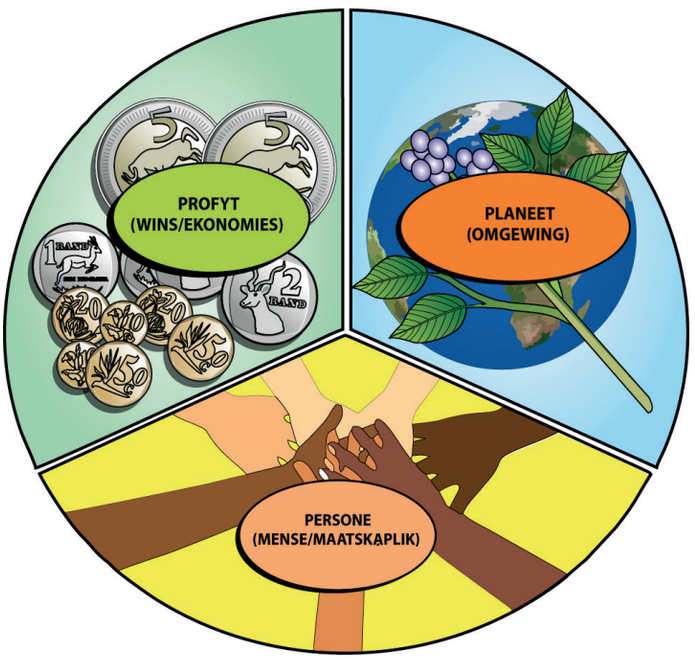
Die verhouding of verband tussen maatskaplike/sosiale verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte (DSA)

Inleiding tot die drievoudige sleutelaspekte (DSA)

Die drievoudige sleutelaspekte (DSA) dui daarop dat besighede toegewyd moet wees om hul maatskaplike en omgewingsimpak te meet benewens hul finansiële prestasie, eerder as om net op wins te fokus. Dit kan in die 'drie P's' opgebreek word: **persone** (mense/maatskaplik), **profyt** (wins/ekonomies), en **planeet** (omgewing).

Wenk

Alle besighede moet daarna streef om 'n balans tussen die drie pilare van diedrievoudige sleutelaspekte te handhaaf



Hierdie illustrasie toon die drievoudige sleutelaspekte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 308 2022/03/27 23:48:39

Die verhouding/verband tussen sosiale/maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte

Persone/Mense/Maatskaplik/Sosiaal

- Besighede of organisasies moenie mense, hul werknemers, kliënte of die gemeenskap benadeel of uitbuit nie.
- Besighede behoort betrokke te raak en in volhoubare gemeenskapsprogramme of projekte te belê wat gemeenskappe sal bevoordeel en ophef.
- Besighede moet bydra tot die welstand van al hul belanghebbendes.

Profyt/Wins/Ekonomies

- Die drievoudige sleutelaspekte beteken dat besighede nie net op hul wins moet fokus en hoë pryse vra nie, maar ook in KMI-projekte moet belê.
- Besighede moenie wins maak ten koste van hul gemeenskap nie.

Planeet/Omgewing

- Besighede moenie hulpbronne uitput of die omgewing benadeel vir produksie of om wins vir hulself te verkry nie.
- Hulle moet energiedoeltreffende of eko-vriendelike produkte en produksiemetodes ondersteun.
- Hulle moet deelneem aan herwinning of die hergebruik van afval, byvoorbeeld deur gebruik te maak van herwinde materiaal vir verpakking of in produkte.

Voorbeelde van maatskappye met DSA-strategieë

- Unilever beoog om 100% van plastiekverpakking teen 2025 te hergebruik.
- DHL beoog om teen 2050 nul-emissies/vrystellings te bereik.
- Patagonia hergebruik ou klere.
- Die Coca-Cola Maatskappy beplan om 'n groot herwinningsinisiatief teen 2030 te bereik.
- Apple het 100% groen-energie behaal.

[Bron: Aangepas vanaf https://bstrategyhub.com/what-is-triple-bottom-line-tbl-explained-with-examples-the-futurebenchmark/,verkry op 13 Mei 2021]

Maniere waarop 'n besigheidsprojek tot die gemeenskap kan bydra

- Die besigheid kan liefdadigheidsbydrae tot NRO's maak, kyk byvoorbeeld na hoe die Sjefs wat omgee (Chefs that care) tot die gemeenskappe bydra waarbinne hulle funksioneer.
- Die besigheid kan betrokke wees by gemeenskapsopvoeding, byvoorbeeld, die neem 'n kind na die werksdag-inisiatief (take a child to the workday initiative).
- Die besigheid kan lede van die plaaslike gemeenskap in diens neem in hul projekte vir die gemeenskap, byvoorbeeld Ouma se Kwekery (Granny's Nursery).
- Besighede kan hul werknemers aanmoedig om deel te neem aan vrywilligerprogramme wat in die plaaslike gemeenskap plaasvind, byvoorbeeld die Grand West se Skoolopknappingsprogram (Grand West School Renovation Programme.

Aktiwiteit 13.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Noem die DRIE elemente van die drievoudige sleutelaspekte. (3)

1.2 Brei uit oor die betekenis van maatskaplike verantwoordelikheid. (6)

[9]

Wenk

Maak seker dat jy die verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte baie goed ken. Daar kan van jou verwag word om die verhouding/verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte te verduidelik/bespreek. Daar kan ook van jou verwag word om die DRIE P's van die drievoudige sleutelaspekte uit verskillende scenario's te identifiseer.

Wenk

Maak seker dat jy nie hierdie inhoud verwar met maniere waarop besighede die welstand van die gemeenskap kan verbeter nie. Maniere waarop besighede die welstand van die gemeenskap kan verbeter, word breedvoerig op bladsy 312 bespreek.

QR-KODE

Plantkwekery in Kaapstad: Granny's Nursery

https://www.youtube.com/watch?v=BhuseL3iBqI

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 309 2022/03/27 23:48:39

Wenk

Maak seker dat jy die volgende sosio-ekonomiese kwessies uit gegewe scenario's of stellings kan identifiseer en noem:

- MIV/Vigs
- Werkloosheid
- Armoede

'n Voorbeeldaktiwiteit is hieronder verskaf.

Eenheid 13.2 Sosio-ekonomiese kwessies

Inleiding tot sosio-ekonomiese kwessies

Sosio-ekonomiese kwessies is probleme of uitdagings wat uit sekere aspekte in die samelewing en die ekonomie ontstaan. Dit het 'n negatiewe invloed op beide gemeenskappe en besighede. In Graad 11 het jy die impak van verskeie sosio-ekonomiese kwessies op sakebedrywighede behandel. In Graad 12 sal die fokus op die volgende kontemporêre sosio-ekonomiese kwessies wees: MIV/VIGS, armoede en werkloosheid.

Voorbeeldaktiwiteit oor die identifisering van sosio-ekonomiese kwessies

VRAAG 1

Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

Wenk

Maak seker dat jy die korrekte begrippe gebruik wanneer jy die sosio-ekonomiese kwessies identifiseer/benoem.

BENJA SUPERSPAR (BS)

Benja Superspar is geleë in 'n gebied waar 30% van die gemeenskap nie ekonomies-aktief is nie. Sommige mense is nie in staat om hul basiese behoeftes te bevredig nie, daarom het BS besluit om elke maand 50 kospakkies aan gesinne in nood te gee. Sommige werknemers neem gereeld verlof om hul antiretrovirale behandeling (ARB) by plaaslike klinieke te kollekteer.

1.1 Identifiseer DRIE sosio-ekonomiese kwessies wat uitdagings aan BS stel. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1 te beantwoord.

SOSIO-EKONOMIESE KWESSIES	MOTIVERING
MIV/VIGS ✓✓	Sommige werknemers neem gereeld verlof om hul antiretrovirale behandeling (ARB) by plaaslike klinieke te kollekteer. ✓
Werkloosheid ✓✓	Benja Superspar is geleë in 'n gebied waar 30% van die gemeenskap nie ekonomies-aktief is nie. ✓
Armoede ✓✓	Sommige mense is nie in staat om hul basiese behoeftes te bevredig nie, daarom het BS besluit om elke maand 50 kospakkies aan gesinne in nood te gee. ✓

Strategieë om MIV/VIGS, werkloosheid en armoede te hanteer

Strategieë om MIV/VIGS te hanteer

- Neem deel aan die bestaande MIV/VIGS-voorkomingsprogramme wat in die gemeenskap geïmplementeer word.
- Lei beraders op/huur beraders om berading aan besmette en geaffekteerde persone/werknemers te verskaf.
- Ontwikkel beradingsprogramme vir besmette werknemers en hul familielede.
- Hou werkswinkels oor MIV/VIGS-programme en ondersteun MIV/VIGS-veldtogte.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 310 2022/03/27 23:48:39

- Ontplooi anti-retrovirale (ARV) behandelingsprogramme (ARB) vir die besmette werknemers.
- Moedig werknemers aan om by MIV/VIGS-ondersteuningsgroepe aan te sluit.
- Ontwikkel en implementeer strategieë om stigma en diskriminasie te hanteer.
- Ondersteun nie-regeringsorganisasies en gemeenskapsgebaseerde-organisasies oor MIV/VIGS-inisiatiewe.

Strategieë om werkloosheid te hanteer

- Voorsien vaardigheidsontwikkelingsopleiding binne die gemeenskap deur middel van leerlingskapprogramme.
- Bied beurse aan die gemeenskap en werknemers om hul opvoedingsvlakke te verbeter.
- Skep werksgeleenthede vir lede van die gemeenskap in die besigheid.
- Voer entrepreneursprogramme uit wat selfindiensneming kan bevorder.
- Ondersteun bestaande klein besighede om te groei, met tyd en geld, om hulle in staat te stel om meer werksgeleenthede te skep.
- Gebruik lede van die gemeenskap vir die implementering van KMI-projekte in die gemeenskap.

Strategieë om armoede te hanteer

- Skenk geld en/of kospakkies aan plaaslike NRO's.
- Belê in infrastruktuur en behuisingsprogramme in die plaaslike area.
- Bied die beste vrywilligersprogramme aan om potensiële werknemers te identifiseer en te lok.
- Ondersteun armoedeverligtingsprogramme wat deur die regering aangebied word.
- Belê in jong beginnerbesighede wat 'n besigheidsmededinger, koper, of verskaffer kan wees.

Wenk

Maak seker dat jy hierdie sub-onderwerp baie goed ken. Daar kan van jou verwag word om maniere/strategieë aan te beveel/voor te stel waarop besighede MIV/VIGS, armoede en werkloosheid kan hanteer.

Inisiatief van kospakkies wat bydra om lewenstandaarde te verhoog

Neem kennis

Die opsomming van strategieë word aan die einde van die onderwerp verskaf.

Maniere waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van hul werknemers en gemeenskappe te bevorder

Maniere waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van hul werknemers te bevorder

- Betaal billike lone/salarisse aan die werkers gebaseer op die aard van hul werk en die heersende ekonomiese toestande in die mark.
- Betaal billike bonusse – gebaseer op besigheidsverdienste – as erkenning vir harde werk en toewyding.
- Verskaf ontspanningsgeriewe vir werknemers en moedig hulle aan om fiks en gesond te bly.
- Sluit veiligheids-, mediese- en kantienfasiliteite in as bykomende voordele wat werknemers kan geniet. Sluit ook voordele soos behuising, verlof en aftreepakkette in.
- Begin 'n voedingsprogram sodat werknemers een maaltyd per dag kan geniet om hulle in 'n gesonde toestand te hou.
- Verskaf vervoer vir werknemers wat buitengewone lang ure werk.
- Voer spanbousessies uit om werknemers se moraal te verbeter.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 311 2022/03/27 23:48:41

Wenk

Maak seker dat jy die maniere ken waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van gemeenskappe te bevorder.

Maniere waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van gemeenskappe te bevorder

- Besighede moet daarna streef om die algemene lewensgehalte van hul gemeenskap te verbeter, deur byvoorbeeld vaardigheidsontwikkelings-kursusse en beurse aan te bied.
- Verseker dat die produk wat hulle verskaf nie verbruikers of die omgewing benadeel nie.
- Weerhou om betrokke te raak by onwettige of skadelike praktyke soos om kinders onder die wettige ouderdom in diens te neem of onwettige middels te verkoop.
- Oefen etiese korrekte besigheidspraktyke uit, byvoorbeeld, moenie betrokke raak by onbillike advertensies nie.
- Skenk geld en/of tyd aan gemeenskapsprojekte.
- Voorsien die nodige fasiliteite vir sport en ontspanningsdoeleindes om maatskaplike samehorigheid en gesonde aktiwiteite te bevorder.

Wenk

Wanneer dit nodig is om jou antwoord te motiveer deur uit 'n scenario aan te haal, gebruik die presiese woorde uit die scenario.

Die strategie in (1.1.2) moet skakel met die sosio-ekonomiese kwessie.

Aktiwiteit 13.2

VRAAG 1

1.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

HASHMI ONDERNEMINGS (HO)

Hashmi Ondernemings is geleë in 'n armoedige gebied waar mense nie hul basiese behoeftes kan bekostig nie. Baie mense in die gemeenskap is werkloos. Werknemers by HO wat met MIV/VIGS leef, is dikwels afwesig van die werk.

1.1.1 Noem DRIE sosio-ekonomiese kwessies wat in die scenario hierbo genoem word. (3)

1.1.2 Beveel maniere aan waarop HO ELKE sosio-ekonomiese kwessie wat in VRAAG 1.1.1 geïdentifiseer is, kan hanteer. (6)

1.2 Stel maniere voor waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van werknemers te bevorder. (8)

[17]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 312 2022/03/27 23:48:43

Eenheid 13.3 Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) en Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI)

Definisie/betekenis van Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV)

Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) is die voortdurende verbintenis van 'n besigheid om eties op te tree, by te dra tot ekonomiese ontwikkeling en hul belanghebbendes positief te beïnvloed.

Doel van KMV

Daar is verskeie redes waarom besighede KMV-programme implementeer. Dit kan een of 'n kombinasie van die volgende wees:

- Die samelewing verwag van hul bydraes, en hulle wil aan die samelewing se verwagtinge voldoen, deur byvoorbeeld na die welstand van die gemeenskap om te sien.
- Hulle wil aan die verwagtinge van die regering en die wet voldoen, byvoorbeeld deur nie natuurlike hulpbronne te buit/put nie.
- Die besigheid kan ekonomiese voordele kry deur byvoorbeeld, krediete te kry vir die beheer van koolstofvrystellings.
- Die besigheid se beleide moet etiese kwessies oorweeg, byvoorbeeld, hulle besluit om hul vrystellings in die produksieproses te verminder.
- Besigheidsbedrywighede spreek die drievoudige sleutelaspekte aan deur KMV-programme om op die JSE-SVI genoteer te word.

Komponente van KMV

Die komponente van Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) sluit die volgende aspekte in:

- **Omgewing** – Besighede moet vir die omgewing sorg deur aan omgewingsprogramme soos die herwinning van afval, die vermindering van hul koolstofvrystellings, ensovoorts, deel te neem.
- **Etiese korporatiewe maatskaplike investering** – Die besigheid is verplig om na menseregte om te sien soos respek vir werknemers, kliënte en verskaffers. Hulle moet byvoorbeeld goeie behandeling van werkers, veilige produkte vir kliënte en billike handel met verskaffers verseker.
- **Gesondheid en veiligheid** – Die besigheid moet verseker dat die werksomgewing veilig is vir alle belanghebbendes.
- Korporatiewe bestuur – Die besigheid moet altyd aanspreeklik, deursigtig wees en aan die wet voldoen, soos voorgestel deur die King IV-kode.
- **Besigheidsetiek** – Elke besigheid moet hul kernwaardes soos eerlikheid, respek en regverdigheid in al hul beleide en praktyke integreer.
- **Gelyke indiensneming** – Om aan die wette te voldoen, moet die onderneming diversiteit, gelykheid en billikheid in die werkplek hê soos voorgeskryf deur die WGI en ander wette.
- **Voorsieningsketting/Verspreidingskanaal** – Slegte praktyke van sakevennote reflekteer negatief op die besigheid. Hulle moet die hele voorsieningsketting beïnvloed om aan goeie KMV-praktyke deel te neem.
- **Kliënte** – Kliënte oorweeg die wyse waarop goedere en dienste deur die besigheid geproduseer word, benewens die koste en gehalte. Kliënte is ook bekommerd oor die impak van die besigheid se praktyke op die omgewing en gemeenskap.
- **Gemeenskap** – 'n Besigheid moet in noue kontak met hul gemeenskap wees om hul werklike behoeftes, kwessies en risiko's te ken voordat die besigheid 'n KMV-strategie vir die gemeenskap kan ontwikkel.

Wenk

Die begrippe korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid (KMV) en korporatiewe sosiale verantwoordelikheid (KSV) kan uitruilbaar gebruik word.

Net so kan die begrippe korporatiewe maatskaplike investering (KMI) en korporatiewe sosiale investering (KSI) uitruilbaar gebruik word.

Hou in beide gevalle hierbo, by EEN van die TWEE opsies regdeur jou bespreking vir die doel van konsekwentheid.

Wenk

As jy 'n vraag oor die komponente van KMV moet beantwoord, gebruik die sleutelwoorde in 'n volsin.

QR-KODE

Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV).

https://www.youtube.com/watch?v=E0NkGtNU_9w

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 313 2022/03/27 23:48:43

Neem kennis

Neem kennis dat die impak van KMV en KMI op die besigheid dieselfde is. Net so is die impak van KMV en KMI op die gemeenskap dieselfde.

Die Impak van Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV)/Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI) op besighede en gemeenskappe

Die besigheid het die verantwoordelikheid om deel te neem aan KMV/KMI om die voordele daarvan te verkry. Maar hulle moet ook die uitdagings en probleme van KMV/KMI in ag neem voordat hulle besluit hoe om by die gemeenskap betrokke te wees.

Die impak van KMV/KMI op besighede

Positiewe/Voordele vir besighede	Negatiewe/ Nadele vir besighede
• KMI kan ervare werknemers lok en die produktiwiteit van die besigheid verhoog. • Die besigheid kan 'n mededingende voordeel hê, wat goeie publisiteit in die media tot gevolg het. • KMI bevorder kliëntelojaliteit, wat tot meer verkope kan lei. • Hulle kan KMI as 'n bemarkingstrategie gebruik om hul produkte te bevorder. • KMI help om beleggers te lok wanneer die besigheid by die JSE-SVI ingesluit word. • Besighede kry belastingvoordele soos belastingvermindering of belastingkortings.	• KMV-programme kan deur die gemeenskap as vanselfsprekend aanvaar word en kliënte mag nie die besigheid se produkte koop nie. • Dit is moeilik vir klein en medium ondernemings om KMV-programme te implementeer. • Daar word van sakeondernemings verwag om breedvoerige verslae op te stel, wat tydrowend kan wees. • Maatskaplike betrokkenheid word gefinansier uit besigheidswinste wat tot voordeel van kliënte en die verlaging van pryse aangewend kon word. • KMV-aktiwiteite lei besigheidsfokus van sy kernbesigheidsfunksies af. • Besighede vind dit moeilik om te voldoen aan wetgewing wat KMV reguleer.

Die impak van KMV/KMI op gemeenskappe

Alhoewel KMV/KMI baie positiewe/voordele vir gemeenskappe inhou, hou dit ook negatiewe/nadele in. Dit is die besigheid se verantwoordelikheid om te verseker dat die verlangde doelwitte van KMV/KMI op die korrekte lede van die gemeenskap gerig is.

Positiewe/Voordele vir gemeenskappe	Negatiewe/Nadele vir gemeenskappe
• Die welsyn van die gemeenskap sal verbeter omdat daar aandag gegee sal word aan kwessies wat die gemeenskapslede in die gesig staar. • Vaardigheidsontwikkeling kan plaasvind, wat weer die moontlikheid van aanstellings van lede van die gemeenskap sal verhoog. • Ontwikkelingsprogramme wat die besigheid implementeer, sal die entrepreneuriese vaardighede van gemeenskappe verbeter. • Die voorsiening van beurse verhoog die vlak van onderwys en stel die gemeenskap in staat om vir werk aansoek te doen. • Beter opvoedkundige en ontspanningsgeriewe word in arme gemeenskappe gevestig.	• Besighede is nie altyd toegerus om maatskaplike probleme aan te spreek nie. • As gemeenskapslede te afhanklik raak van KMV-programme, kan hulle sukkel om gebruik te maak van inisiatiewe wat aan hulle beskikbaar gestel word. • Besighede kan van diskriminasie beskuldig word as hulle nie die verspreiding van skaars hulpbronne goed bestuur nie. • Sommige besighede neem slegs deel aan KMV-inisiatiewe om winste in te samel en gee nie om vir die gemeenskap waarin hulle bedrywig is nie. • As KMV-programme nie volhoubaar is nie, kan dit die gemeenskap benadeel. • Tensy 'n behoefte-ontleding uitgevoer word, sal die program moontlik nie by die werklike behoeftes van die gemeenskap pas nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 314 2022/03/27 23:48:43

Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI)

Die betekenis van KMI

Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI) is die fondse en/of ander bates van die besigheid wat aan 'n projek toegewys word wat daarop gemik is om die lewenstandaarde van lede van die gemeenskap te verbeter.

KMI-projekte is buite die normale besigheidsaktiwiteite van 'n maatskappy, en die bedoeling daarvan moet nie wees om die maatskappy se wins direk te verhoog nie. Hierdie projekte het 'n sterk ontwikkelingsbenadering en gebruik besigheidshulpbronne om gemeenskappe te bevoordeel en op te hef/te bevorder.

Wenk

KMI verwys na die investering van korporatiewe fondse/ander bates vir die primêre doel om maatskaplike uitkomste te bereik.

Die doel van KMI

Alhoewel die oorspronklike doel van KMI **filantropies** was, het besighede besef dat hulle ook by KMI kan baat. Hul reputasie sal verbeter, en die regering en gemeenskappe verwag geleidelik meer bydraes van besighede tot KMI.

- Dit is gemik om by te dra tot die volhoubare ontwikkeling van hul onmiddellike gemeenskappe.
- Die wet en die regering vereis dat 'n besigheid KMI -bydraes moet maak.
- KMI-projekte dra by tot 'n positiewe besigheidshouding teenoor die plaaslike gemeenskap en help die gemeenskap om te ontwikkel.
- Die KMI-projekte is langtermynbeleggings en moet volhoubaar wees.
- KMI is noodsaaklik vir die Suid-Afrikaanse konteks omdat daar 'n groot behoefte is om die lewenstandaarde van gemeenskappe op te hef.

Nuwe woorde

filantropies dade wat daarop gemik is om ander en hul omstandighede op te hef

KMI-fokusareas

KMI-fokusareas is algemeen onder baie besighede. Besighede moet die volgende fokusareas oorweeg wanneer hulle vir KMI-inisiatiewe beplan:

- gemeenskap
- landelike ontwikkeling
- werknemers
- omgewing.

Neem kennis

Lees meer oor KMI: www.csisolutions.co.za>whycsi

Voorbeelde van KMI -projekte

Die korporatiewe sosiale projekte wat deur 'n organisasie gekies word, sal afhang van die fokusarea van die besigheid. Die doel van die projek moet egter altyd wees om die maatskaplike en omgewingstoestande te verbeter.

- Armoedeverligting deur skenkings aan plaaslike organisasies.
- Om betrokke te wees by bewaringsprojekte, byvoorbeeld deelname aan herwinningsprojekte.
- Om dienste te lewer wat die regering nie kan nie, byvoorbeeld om infrastruktuur te bou.
- Investering in werkskeppingsprojekte vir lede van die gemeenskap.
- Die verskaffing van basiese onderwys vir volwassenes, byvoorbeeld die hou van leesklasse vir volwassenes.
- Onderrig van entrepreneuriese vaardighede deur kursusse aan jong entrepreneurs te hou.
- Borg kuns en kultuurprogramme, byvoorbeeld deur die borg van jeugkultuurfeeste.
- Vestiging van programme om vroeë kinderontwikkeling te bevorder, byvoorbeeld die ontwikkeling van 'n kinderdagsorgsentrum vir die kinders van hul werknemers.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 315 2022/03/27 23:48:43

Verrykingsaktiwiteit 1
Doen navorsing oor praktiese voorbeelde van KMI-projekte in Suid-Afrika en bied jou bevindinge aan die klas.

VERRYKINGSAKTIWITEIT 2: GEVALLESTUDIE

Sjefs wat omgee

DATUM: Januarie 2017

Die *Chefs that Care*-inisiatief is gebore uit die begeerte van Grand West se kos- en drankspan om hul vaardighede en passie te gebruik om 'n positiewe impak op die lewens van minderbevoorregtes in die omliggende gemeenskappe te maak.

Met wydverspreide werkloosheid en die hoë lewenskoste in baie Wes-Kaapse gemeenskappe, is die werklikheid dat baie mense nie eens toegang het tot een gebalanseerde maaltyd per dag nie. Kinders en bejaardes is onder die mees gemarginaliseerde en mees geaffekteerdes. Ongelukkig word daar nie aan hul voedingsvereistes voldoen nie, en dit het gelei tot 'n verswakte lewensgehalte en swak gesondheid.

Tussen Augustus 2016 en Januarie 2017 het *Chefs that Care* gehelp om 100 volwassenes een keer per maand by die *First Feed Elim Night Shelter* te voed. Ander intervensies sluit in voeding van kinders en volwassenes in Mitchells Plain, Pelican Park, Ottery, Strandfontein en Schaapkraal.

[Bron: Aangepas vanaf https://www.suninternational.com/grandwest/stories/press-releases/grandwests-chefs-that-care-feed-hope-in-mitchells-plain/, verkry op 12 Mei 2021]

Klas aktiwiteit

1 Identifiseer die sosio-ekonomiese kwessie wat in die gevallestudie hierbo aangespreek is.
2 Bespreek die voordele van korporatiewe maatskaplike investering (KMI) vir die gemeenskap.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 316 2022/03/27 23:48:44

Verskille tussen Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) en Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI)

Oorspronklik is KMV en KMI as sinonieme gebruik, maar in nuwe literatuur word dit as twee afsonderlike konsepte gesien. KMV verwys nou na 'n organisasie se verantwoordelikheid teenoor die gemeenskap en omgewing waarin dit funksioneer. KMI sal poog om die gemeenskap waarin die besigheid bedrywig is, op te hef. KMI is 'n sub-komponent van KMV.

Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV)	Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI)
• Die bedoeling is om sakepraktyke te verander.	• Aktiewe toewyding van geld en hulpbronne om die gemeenskap op te hef.
• Die fokus is op die verbetering van die besigheidsbeeld en verhoging van wins.	• Die fokus is op die opheffing van die gemeenskap sonder 'n wins op die belegging.
• Verseker dat alle interne KMI-beleide/-praktyke belanghebbendes se belange/omgewingskwessies insluit.	• Verseker dat KMI-projekte relevant is vir die behoeftes van gemeenskappe.
• Dikwels bedoel as 'n bemarkingsinisiatief	• Bedoel om gemeenskappe deur maatskaplike ontwikkeling te bevoordeel en op te hef.
• Projekte word gewoonlik aan die besigheid gekoppel, byvoorbeeld 'n vervaardigingsonderneming wat opleiding aan werklose mense bied.	• Projekte is buite (ekstern tot) die besigheid en het 'n sterk ontwikkelingsbenadering.

Wenk

Maak seker dat jy in staat is om tussen KMV en KMI te onderskei .

KMV is die verantwoordelikheid van die besigheid teenoor die gemeenskap en die omgewing. Terwyl KMI die skenking van geld en hulpbronne aan die gemeenskap is.

Die verskille hoef nie in 'n tabel aangebied te word nie, maar die verskille moet duidelik wees. Ken die verskille goed.

Aktiwiteit 13.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1: BESIGHEIDSROLLE (MAATSKAPLIKE VERANTWOORDELIKHEID, KMV EN KMI)

Daar word van besighede verwag om sosio-ekonomiese kwessies aan te spreek deur korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid (KMV) en korporatiewe maatskaplike investering (KMI) inisiatiewe. Besighede moet die doel van KMI ken, asook die verskille tussen KMV en KMI. Daar is ook 'n direkte verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte. Besighede moet die impak van KMV op gemeenskappe in gedagte hou.

Skryf 'n opstel oor maatskaplike verantwoordelikheid, KMV en KMI waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van KMI.
- Onderskei tussen KMV en KMI.
- Verduidelik die verband tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte.
- Gee besighede raad oor die voordele van KMV vir gemeenskappe. **[40]**

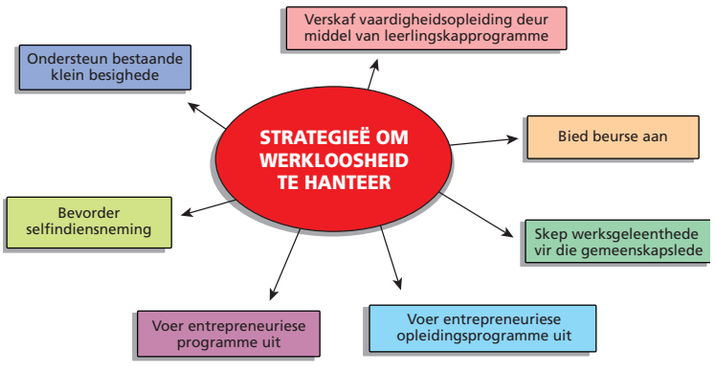
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 317 2022/03/27 23:48:44

Neem kennis

Die volgende diagramme kan gebruik word as 'n hersienings-opsomming vir strategieë oor sosio-ekonomiese kwessies.

Breinkaart: Onderwerp 13 – Maatskaplike (Sosiale) Verantwoordelikheid en korporatiewe burgerskap: KMV & KMI

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



Neem kennis

Die volgende tabelle kan deur leerders gebruik word om KMV en KMI te hersien, maar hulle moet die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word gebruik vir breedvoerige verduidelikings.

Komponente van KMV	Nadele van KMV/KMI vir besighede	Voordele van KMV/ KMI vir besighede	Doel van KMV
• Omgewing • Gesondheid en veiligheid • Korporatiewe bestuur • Besigheidsetiek • Diensbillikheid • Etiese Korporatiewe sosiale investering • Voorsieningsketting • Kliënte • Gemeenskap	• Moeilik vir klein besighede om te implementeer. • KMV-programme word as vanselfsprekend aanvaar. • Om breedvoerige verslae te skep is tydrowend. • KMI word gefinansier uit die maatskappy se wins. • KMV-aktiwiteite lei die fokus van die besigheid af. • Wetgewing om KMV te beheer is moeilik om na te kom	• Produktiwiteit verbeter. • Goeie publisiteit – mededingende voordeel. • Meer verkope as gevolg van lojaliteit. • KMI kan as bemarkingstrategie gebruik word. • Help om beleggers te lok. • Besigheid kry belastingvoordele	• Word verwag deur die samelewing. • Word verwag deur die regering. • Verkry ekonomiese voordele. • Pas etiese waardes van die besigheid toe. • Verkry notering op die JSE-SVI

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 318 2022/03/27 23:48:45

Fokusareas van KMI	Voorbeelde van KMI-projekte	Nadele van KMV/KMI vir gemeenskappe	Voordele van KMV/KMI vir gemeenskappe
• Landelike ontwikkeling • Werknemers • Omgewing • MIV/Vigs • Onderwys en opleiding • Entrepreneuriese ontwikkeling	• Armoedeverligting deur skenkings • Bewaringsprojekte • Verskaf dienste wat die regering nie kan gee nie • Investeer in projekte vir werkskepping • Voorsiening van basiese onderwys vir volwassenes • Die onderrig van entrepreneurskaps-vaardighede • Borg kuns- en kultuur programme • Vestiging van programme om vroeë kinderontwikkeling te bevorder	• Skade word aangerig as die program nie volhoubaar is nie. • Besigheid is nie toegerus vir KMV nie. • Geen inisiatief van gemeenskap nie. • Besighede gee nie regtig om vir die gemeenskap nie. • Soms is dit nie die werklike behoefte van die gemeenskap nie	• Welsyn sal verbeter. • Vaardigheidsontwikkeling sal die moontlikheid van werksgeleenthede verbeter. • Entrepreneuriese vaardighede sal verbeter. • Beter vlak van onderwys sal moontlikheid van werk verbeter. • Beter fasiliteite vir gemeenskap. • Beter gesondheid as gevolg van beter mediese infrastruktuur

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.2) neer, byvoorbeeld, 1.1.3 D.

1.1.2 BMB Bank se bydrae van R50 000 om rekenaars vir die IT-klaskamer in die hoërskool van die plaaslike gemeenskap te koop, staan bekend as hul …-projek.

- **A** korporatiewe bestuurs
- **B** korporatiewe maatskaplike investerings
- **C** korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheids
- **D** drievoudige sleutelaspekte

1.1.2 Die elemente van die drievoudige sleutelaspekte:

- **A** persone; planeet; plesier
- **B** plekke; planeet; profyt
- **C** persone; planeet; profyt
- **D** trots; planeet; plesier

(2 × 2) (4)

1.2 Noem VIER KMI-fokusareas. (4)

[8]

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

AMILE HANDELAARS (AH)

Amile Handelaars verskaf kospakkies vir die plaaslike gemeenskapslede wat in armoede leef. Die inisiatief was voordelig vir AH. Die besigheid het meer ondersteuning van die gemeenskap geniet. Hulle het ook daarin geslaag om ervare werknemers te lok.

2.1.1 Haal TWEE voordele van KMI vir AH as 'n besigheid aan. (2)

2.1.2 Verduidelik die nadele van KMI op AH. (6)

[8]

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 319 2022/03/27 23:48:45

KWARTAAL 3

14 Aanbiedings en data-respons

ONDERWERP OORSIG

- Eenheid 14.1 Faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n aanbieding voorberei word
- Eenheid 14.2 Areas van verbetering in die volgende aanbieding
- Eenheid 14.3 Impak van SES visuele hulpmiddels

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Beskryf kortliks/Verduidelik/Bespreek faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n aanbieding voorberei word. (Voor die aanbieding)
- Beskryf kortliks/Verduidelik faktore wat die aanbieder tydens die aanbieding in ag moet neem, bv. behou oogkontak/gebruik van visuele hulp-middels/bewegings/moenie vinnig praat nie/gebruik pouses waar nodig, ens. (Tydens die aanbieding)
- Identifiseer faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n aanbieding voorberei word en tydens die aanbieding in ag geneem moet word uit gegewe scenario's of gevallestudies.
- Verduidelik hoe om op vrae na afloop van 'n aanbieding op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse te hanteer en te reageer. (Na die aanbieding)
- Haal maniere aan oor hoe die aanbieder terugvoer en vrae op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse kan hanteer van gegewe scenario's en gevallestudies.
- Stel voor/Beveel maniere aan hoe die aanbieder terugvoer op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse kan hanteer.
- Verduidelik/Stel voor/Beveel aan areas van verbetering in die volgende aanbieding.
- Identifiseer areas van verbetering in die volgende aanbieding van gegewe scenario's/gevallestudies.
- Bespreek kortliks/Verduidelik aspekte wat in ag geneem moet wanneer 'n multimedia- aanbieding saamgestel word, bv. begin met die teks/inhoud, kies die agtergrond en kies relevante prente/skep grafieke.
- Gee voorbeelde van nie-verbale aanbiedinge, bv. geskrewe verslae, scenario's, soorte grafieke, (bv. lyn, sirkel en kolom), asook ander nie-verbale soorte inligting soos prente en foto's

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 320 2022/03/27 23:48:45

Leerdoelwitte

- Verduidelik/Bespreek/Evalueer die impak van die volgende visuele hulpmiddele:
  - PowerPoint/Data projektor
  - Oorhoofse projektor/Transparante
  - Uitdeelstukke/Gedrukte afskrifte/Brosjures
  - Blaaiborde
  - Interaktiewe witbord /slimborde
  - Plakkate/tekens/baniere/advertensie-toerusting/vlae
- Identifiseer visuele hulpmiddele uit gegewe scenario's en stellings.

Kernbegrippe

- **Aanbieding:** die daad om inligting/data aan 'n gehoor/belanghebbendes in 'n organisasie te kommunikeer.
- **Data-respons:** die interpretasie en ontleding van inligting wat verskaf is.
- Interaktiewe witborde: elektroniese witborde waarop beelde vanaf 'n rekenaarskerm deur die aanbieder vertoon en verander kan word.
- **Multimedia-aanbieding:** om klank en video effektief in 'n aanbieding te kombineer.
- **Nie-verbale aanbieding:** aanbieding van inligting aan 'n gehoor sonder om gesproke woorde te gebruik.
- **Plakkaat:** verwys na 'n groot vel papier of karton wat sekere produkte, dienste en geleenthede bevorder of adverteer wat op openbare lamppale mure en binne openbare lokale geplaas word.
- **Terugvoer:** inligting oor 'n aanbieding deur 'n gehoor wat as basis vir verbetering gebruik word.
- **Verbale aanbiedings:** 'n metode om 'n boodskap deur gesproke woorde oor te dra.
- **Visuele hulpmiddels:** kaarte, prente en beelde wat help om 'n punt te verduidelik of 'n aanbieding te verbeter.

Inleiding

In Graad 10 en Graad 11 is die onderwerp aanbieding van besigheidsinligting gedek. In Graad 10 is jy bekendgestel met ondersteunende materiaal soos grafieke, diagramme, simbole en prente. Faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n mondelinge aanbieding voorberei word, is aan jou uiteengesit. Faktore wat in ag geneem moet word wanneer 'n aanbieding ontwerp word, is verduidelik. Jy is blootgestel aan oudiovisuele hulpmiddels en die redes vir die gebruik daarvan in aanbiedings.

In Graad 11 moes jy tussen verbale en nie-verbale aanbiedings onderskei. Jy is bekendgestel aan verskillende tipes visuele hulpmiddels, bv. Tabelle, grafieke, diagramme, plakkate, uitdeelstukke, ens. Daar is ook van jou verwag om die tipes visuele hulpmiddels uit gegewe scenario's, gevallestudies en stellings te identifiseer. Daar is ook van jou verwag om faktore aan te beveel wat die aanbieder moet oorweeg wanneer 'n aanbieding voorberei word. Daar is van jou verwag om 'n besigheidsverslag krities te ontleed en areas vir verbetering aan te beveel. Hoe om terugvoer na 'n aanbieding op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse te hanteer, is aan jou verduidelik.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 321 2022/03/27 23:48:45

A Nuwe woorde

belanghebbendes persone wat 'n belang in die besigheid het

aangevul komponente/ prosesse/ faktore wat mekaar ondersteun

voorafgaan gebeur onmiddellik voordat iets gebeur

Eenheid 14.1 Faktore wat oorweeg moet word wanneer 'n aanbieding voorberei word

Aanbiedings en data-respons

■ Aanbieding van inligting

Die deel van inligting en data vir beplanningsdoeleindes is van kritieke belang in enige organisasie. Inligting en data moet met verskeie **belanghebbendes** gedeel word binne en buite die organisasie. 'n Aanbieding is een metode om inligting met belanghebbendes te deel. Die aanbieding word dikwels **aangevul** deur verskeie visuele hulpmiddels wat die aanbieding verbeter, en ondersteun die inligting wat verskaf word.

Die sukses van enige aanbieding hang af van die voorbereiding wat die aanbieding **voorafgaan**. Voor die aanbieding moet die aanbieder verskeie faktore oorweeg wat sy/haar aanbieding sal verbeter. Beplanning vir die aanbieding verseker dat enige uitdagings wat tydens die aanbieding mag voorkom, geïdentifiseer en aangespreek word.

Faktore wat VOOR die aanbieding deur die aanbieder oorweeg moet word

Die volgende is 'n paar van die faktore wat voor die aanbieding in ag geneem moet word:

- Wees duidelik oor die doel van die aanbieding en skryf 'n uiteensetting neer van die belangrike inligting wat jy met jou gehoor wil deel.
- Maak seker dat die hoofdoel van die aanbieding in jou openingsverklaring vasgelê word.
- Sluit slegs die inligting wat belangrik en betroubaar is in jou aanbieding in.
- Vergewis jouself met die inhoud van die aanbieding om 'n gladde vloei van die aanbieding te verseker.
- Wees vertroud met die agtergrond van jou gehoor, sodat jou aanbieding tot hul belangstellingsarea spreek.
- Formuleer 'n rowwe konsep/eerste weergawe van jou aanbieding wat 'n logiese vloei van inligting insluit vanaf die inleiding tot die liggaam, en uiteindelik tot die slot.
- Som die hooffeite van die liggaam in jou gevolgtrekking op en koppel jou gevolgtrekking aan die aanvanklike doel van die aanbieding.
- Sluit visuele hulpmiddels in wat jou aanbieding sal verbeter.
- Oefen die lewering van jou aanbieding om te verseker dat jy nie die tyd wat aan jou toegeken is, oorskry nie.

■ Oefen die lewering van jou aanbieding

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 322 2022/03/27 23:48:47

- Berei jouself voor vir moontlike vrae wat duidelikheid soek wat jou gehoor na die aanbieding kan vra.
- Besoek die lokaal van die aanbieding om te verseker dat die oudiovisuele toerusting in werkende toestand is.
- Berei uitdeelstukke voor/druk uitdeelstukke wat jy dalk met jou gehoor wil deel.

Wenk

Jy moenie die faktore wat in ag geneem moet word tydens die aanbieding, verwar met die faktore wat in ag geneem moet word voor of na aanbieding nie.

Faktore wat TYDENS die aanbieding deur die aanbieder oorweeg moet word

Die lewering van die aanbieding behels om direk met die gehoor te praat. Dit kan 'n skrikwekkende taak wees vir selfs die mees ervare aanbieders. Om senuweeagtig te wees terwyl jy wag vir die gehoor om te rus, is 'n natuurlike gebeurtenis en moet nie as mislukking ervaar word nie. Sodra die gehoor rustig is, sal die senuwees verdwyn en jy sal gereed wees om jou aanbieding te lewer.

A Nuwe woorde

weerhou vermy om iets te doen

hartlik om iets op 'n vriendelike manier te doen

Oorweeg die volgende faktore tydens die aanbieding:

- Vestig geloofwaardigheid deur jouself aan die begin as die aanbieder voor te stel.
- Noem/wys eers die belangrikste inligting.
- Maak die doel/hoofpunte van die aanbieding duidelik aan die begin van die aanbieding.
- Gebruik geskikte afdeling-titels, opskrifte, subopskrifte en kolpunte.
- Som die hoofpunte van die aanbieding op om die aanbieding af te sluit.
- Staan in 'n goeie regop posisie, waar die gehoor die aanbieder en aanbieding duidelik kan sien.
- **Weerhou** jouself daarvan om agter toerusting weg te kruip.
- Trek luisteraars se aandag.
- Betrek die gehoor met 'n verskeidenheid metodes.
- Behou oogkontak met die gehoor.
- Wees hoorbaar vir alle luisteraars in die gehoor.
- Wissel jou stemtoon en tempo binne sekere afdelings af om eentonigheid te voorkom.
- Maak die aanbieding interessant met die gebruik van visuele hulpmiddels.
- Moenie haastig wees of te stadig praat nie.
- Hou die aanbieding kort en eenvoudig.

Hoe om op vrae NA afloop van 'n aanbieding op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse te hanteer/reageer

Na die aanbieding moet die aanbieder bereid wees om vrae van die gehoor te beantwoord. Die gehoor moet toegelaat word om vir duidelikheidshalwe vrae te vra aan die aanbieder na die aanbieding. Die aanbieder moet bereid wees om sulke vrae op 'n **hartlike** wyse te beantwoord. Die antwoorde wat verskaf word, moet die leemtes vul wat in die aanbieding uitgelaat is.

Wenk

Jy moet faktore wat VOOR en TYDENS die aanbieding deur die aanbieder oorweeg moet word van scenario's en gevallestudies kan identifiseer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 323 2022/03/27 23:48:47

QR-KODE

Hoe om vrae van die gehoor te hanteer | Openbare Redevoering

https://www.youtube.com/watch?v=ha1efqW-4h0&ab_channel=Howcast

Wenk

Die hantering van terugvoer na 'n aanbieding sal vereis dat 'n aanbieder goeie kommunikasie en luistervaardighede moet hê.

■ Wees voorbereid vir vrae van jou gehoor na die aanbieding

QR-KODE

Gebruik hierdie skakel om jou kennis van hierdie afdeling te toets. Faktore wat voor, tydens en na 'n aanbieding in ag geneem moet word.

https://forms.gle/wwANeG3ue9JAcSQ18

Maniere waarop die aanbieder terugvoer op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse kan hanteer

- Die aanbieder moet regdeur die terugvoersessie staan.
- Wees beleefd, selfversekerd en hoflik wanneer jy op vrae reageer.
- Maak seker dat elke vraag of opmerking duidelik verstaan word voordat vrae beantwoord, herformuleer of herbewoord word indien onseker.
- Jy moet eers luister en dan reageer.
- Gee terugvoer so gou moontlik nadat die vraag gevra is of na die sessie.
- Wees direk/eerlik/opreg wanneer jy op vrae reageer.
- Gebruik eenvoudige taal om die voorbeelde wat in die aanbieding gebruik word, te ondersteun.
- Hou antwoorde kort en op die punt.
- Vra om verskoning en erken foute indien dit deur die gehoor uitgewys word.
- Moedig vrae van die gehoor aan.
- Spreek altyd die vraag aan, en nie die persoon nie.
- Erken goeie vrae om die gehoor te motiveer om meer vrae te vra.
- Die aanbieder moet nie by 'n debat betrokke raak wanneer die op vrae reageer nie.
- Die aanbieder moet nie die vrae vermy as die nie beantwoord kan word nie, maar eerder belowe om op 'n later stadium terugvoer oor die vrae te gee.
- Spreek die volle gehoor aan, en nie net die persoon wat die vraag gestel het nie.

Wenk

Jy moet maniere waarop die aanbieder terugvoer/vrae op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse kan hanteer uit gegewe scenario's/gevallestudies kan aanhaal.

Aktiwiteit 14.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Dui in ELKE geval aan, watter van die volgende stellings na faktore wat **voor**, **tydens** of **na** die aanbieding verwys wat deur die aanbieder in ag geneem moet word:

1.1.1 Berei jouself voor vir moontlike duidelikheid vrae wat jou gehoor mag vra.
1.1.2 Sluit inligting in wat belangrik en betroubaar is.
1.1.3 Behou oogkontak met die gehoor tydens jou hele aanbieding.
1.1.4 Reageer slegs op 'n vraag wanneer jy seker is dat jy die vraag wat gevra is verstaan.
1.1.5 Koppel jou gevolgtrekking aan die doel van die aanbieding.
1.1.6 Benoem die doel van die aanbieding.
1.1.7 Weerhou om betrokke te raak in 'n debat/argument met die persoon/mense wat die vrae stel.
1.1.8 Wees vertroud met die agtergrond van jou gehoor.
1.1.9 Moenie bang wees om foute wat tydens die aanbieding gemaak is, te erken nie.
1.1.10 Gebruik visuele hulpmiddels om die doeltreffendheid van jou aanbieding te verbeter.

(10 × 1) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 324 2022/03/27 23:48:48

Eenheid 14.2 Areas van verbetering vir die volgende aanbieding

Na enige aanbieding is dit belangrik om te reflekteer oor die doeltreffendheid daarvan. Die aanbieder moet oorweeg of die aanbieding die gewenste doelwitte bereik het. 'n Eerlike refleksie sal die aanbieder van die nodige inligting voorsien om die volgende aanbieding te verbeter.

Areas van verbetering vir die volgende aanbieding

Oorweeg die volgende wanneer areas van verbetering vir die volgende aanbieding bepaal word:

- Die aanbieder moet doelwitte hersien wat nie bereik is nie.
- **Integreer** humor op die gepaste tye in jou aanbieding.
- Wees altyd bereid om die inligting aan te pas, by te werk en relevant te hou.
- Reflekteer oor enige probleme en kritiek en voorkom dit in toekomstige aanbiedings.
- Enige inligting wat die aanbieder as terugvoer van 'n aanbieding ontvang, moet ontleed word en waar relevant, bygewerk word om die aanbieding op te dateer of te wysig.
- Reflekteer oor die tydsduur van die aanbieding om inhoud by te voeg of te verwyder.
- Verhoog/Verminder die gebruik van visuele hulpmiddels of vervang/verwyder hulpmiddels wat nie goed werk nie.
- Besin oor die logiese vloei van die formaat/skyfies/toepassing van visuele hulpmiddels.

A Nuwe woorde

integreer om verskillende veranderlikes/faktore op die vereiste tye effektief te kombineer

Aspekte wat oorweeg moet word wanneer 'n multimedia-aanbieding ontwerp word

'n Multimedia-aanbieding verwys na 'n verbale aanbieding wat aangevul word met die gebruik van skyfies, video en oudio. Multimedia kan enige aanbieding verbeter en die belangstelling van die gehoor aan lok . Die integrasie van die doeltreffendste visuele hulpmiddels in 'n aanbieding verg deeglike beplanning van die aanbieder.

■ Multimedia-aanbieding sluit video en klank in

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 325 2022/03/27 23:48:50

A Nuwe woorde

hiperskakels 'n skakel van een dokument na die inhoud van 'n ander dokument

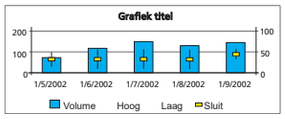
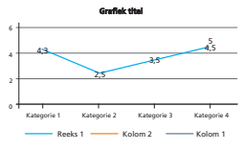
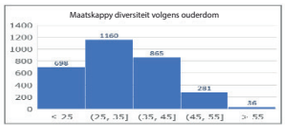
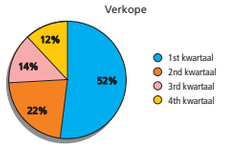
Oorweeg die volgende wanneer jy 'n multimedia-aanbieding ontwerp:

- Begin jou skyfies met teks en 'n opskrif.
- Kontrasteer die kleur van jou teks met die kleur van die agtergrond.
- Vermy die gebruik van teks wat nie leesbaar is nie, of 'n lettertipe wat te klein is.
- Kies beelde wat die boodskap/inligting wat jy graag wil oordra sal verbeter.
- Sluit toepaslike grafika in om teks op die skyfies aan te vul.
- Sluit spesiale effekte, klank en animasie by jou aanbieding in wat jou gehoor se aandag sal behou.
- Vinnige toegang tot ander dokumente, video, prente of grafieke moet geaktiveer word deur hiperskakels te gebruik.
- Weerhou jou daarvan om spesiale effekte, of animasie in te sluit wat aandag sal aftrek van die hoof boodskap en inligting wat jy graag aan jou gehoor wil oordra.
- Doen 'n speltoets voor die aanbieding om enige spel- en grammatiese foute van jou skyfie-aanbieding uit te skakel.
- Struktureer die inligting op jou skyfies in 'n logiese volgorde, wat jou gehoor/die belanghebbendes in staat sal stel om jou aanbieding te volg.
- Beperk die inligting op elke skyfie om die aandag van jou gehoor te behou.

Voorbeelde van nie-verbale aanbiedings

Nie-verbale aanbiedings verwys na die gebruik van verskeie ondersteuningsmateriaal om 'n aanbieding aan te vul. Die keuse van die korrekte ondersteuningsmateriaal is belangrik aangesien dit die aanbieding moet versterk/ondersteun.

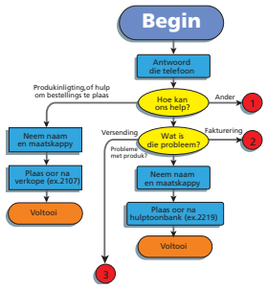
Die volgende nie-verbale aanbiedings en ondersteuningsmateriaal kan oorweeg word:

1 Tabelle	'n Tabel is 'n stel feite en syfers wat in kolomme en rye gerangskik is.	
2 Grafieke • staafgrafiek • lyngrafiek • histogram • sirkelgrafiek	'n Staafgrafiek is 'n diagram wat wys hoe twee of meer stelle data verband hou	
	'n Lyngrafiek is 'n diagram, gewoonlik 'n lyn of kromme, wat wys hoe twee of meer stelle getalle of metings verband hou.	
	'n Histogram is 'n staafgrafiek wat gebruik word om te wys hoe verskillende stelle inligting vergelyk.	
	'n Sirkeldiagram is 'n sirkel wat in segmente verdeel is, voorgestel met persentasies.	

Wenk

Jy moet die betekenis van verskillende grafieke uit 'n gegewe beskrywings kan identifiseer.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 326 2022/03/27 23:48:50

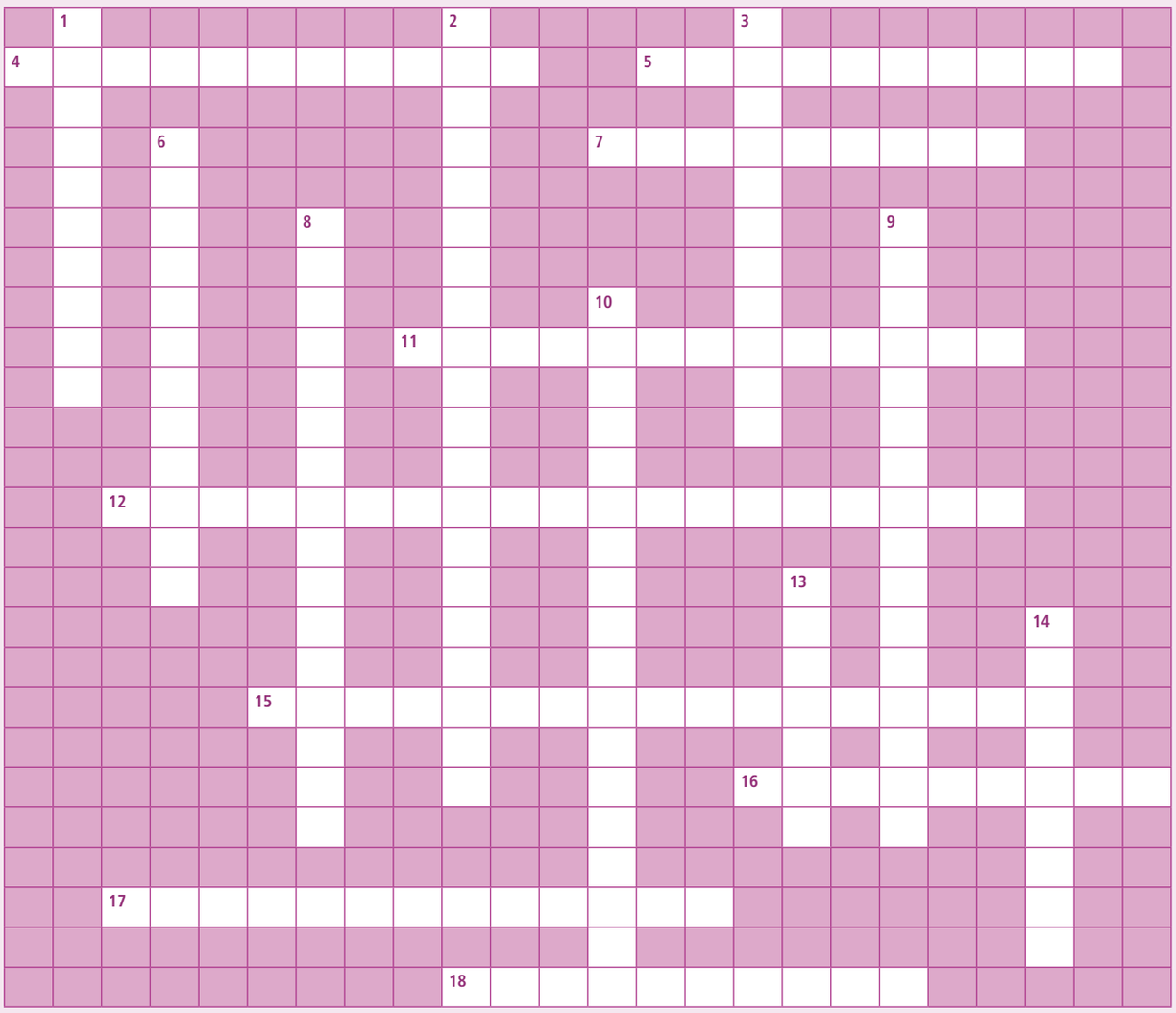
3 Diagramme	'n Diagram is 'n simboliese voorstelling van inligting deur gebruik te maak van visualiserings-tegnieke.	
4 Illustrasies/ Prente/ Foto's/ Scenario's	'n Illustrasie is 'n versiering, interpretasie of visuele verduideliking van 'n teks, konsep of proses.	
5 Geskrewe/ Besigheids-verslae	'n Geskrewe verslag is 'n dokument wat inligting in 'n georganiseerde formaat vir 'n spesifieke gehoor en doel aanbied.	
6 Blaaiborde	'n Blaaibord is 'n skryfbehoefte-item wat bestaan uit 'n groot blok papiervelle wat aan die boonste rand van 'n witbord vasgemaak is.	
7 Uitdeelstukke	'n Uitdeelstuk is 'n spesiale manier om 'n aanbieding te sien wat geskik is vir druk en verspreiding aan die gehoor.	
8 Skyfie-vertonings	'n Skyfievertoning is 'n aanbieding op die skerm van inligting/idees wat op skyfies aangebied word.	

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 327 2022/03/27 23:48:52

Aktiwiteit 14.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

Voltooi die volgende blokkiesraaisel deur die leidrade hieronder te gebruik.



DWARS

4 Hierdie word gebruik om te reageer op data en inligting wat verskaf word.
5 Die gemengde gebruik van klank en video in 'n aanbieding.
7 Reageer op vrae wat deur die gehoor gestel is.
11 'n Spesiale aansig van die aanbieding wat geskik is om gedruk en aan die gehoor versprei te word.
12 Ondersteuningsmateriaal wat gebruik word om inligting wat oorgedra word te verbeter en ondersteun.
15 Aanlyn betrokkenheid tussen twee of meer mense wat video en oudio kan gebruik om met mekaar te kommunikeer.
16 'n Skryfbehoefte-item wat bestaan uit 'n blok groot papiervel, vasgemaak aan die boonste rand van 'n witbord.
17 'n Sirkel verdeel in segmente, voorgestel met persentasies.
18 Kromme wat wys hoe twee of meer stelle getalle of metings verband hou.

AF

1 Metode om 'n boodskap aan 'n gehoor oor te dra.
2 'n Elektroniese witbord waarop beelde vanaf 'n rekenaarskerm deur die aanbieder vertoon en geredigeer kan word.
3 Versiering, interpretasie of visuele verduideliking van 'n teks, konsep of proses.
6 'n Diagram wat wys hoe twee of meer stelle data met mekaar verband hou.
8 Voorstelling op die skerm van inligting of idees wat op skyfies aangebied word.
9 'n Dokument wat inligting in 'n georganiseerde formaat vir 'n spesifieke gehoor en doel aanbied.
10 'n Metode om 'n boodskap deur gesproke woorde oor te dra.
13 Stel feite en figure gerangskik in kolomme en rye.
14 'n Grafiek wat gebruik word om te wys hoe verskillende stelle inligting vergelyk, waar die kolomme nie aan mekaar raak nie.

(18 × 2) (36)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 328 2022/03/27 23:48:52

Eenheid 14.3 Die impak van SES visuele hulpmiddels

Aanbieders soek voortdurend/deurlopend nuwe maniere om visuele hulpmiddels toe te pas om die gehalte van hul aanbiedings te verbeter. Die beskrywing van verskeie visuele hulpmiddels is in Graad 11 behandel. Ons sal op die impak van visuele hulpmiddels in Graad 12 fokus. Die keuse van 'n bepaalde visuele hulpmiddel het 'n direkte impak op die manier waarop die inligting/data deur die gehoor/belanghebbendes ontvang word. Die impak kan of positief (voordele) en/of negatief (nadele) wees).

Kom ons kyk na die impak van die gebruik van verskillende visuele hulpmiddels om 'n aanbieding aan te vul.

Wenk

Wanneer daar van jou verwag word om vrae oor die impak te beantwoord, kan jy slegs die voordele (positiewe), slegs nadele (negatiewe), of voldoende feite verskaf wat beide die voordele (positiewe) en nadele (negatiewe) dek.

Die impak van die gebruik van 'n data projektor/PowerPoint-aanbieding

Positiewe/voordele

- Die aanbieding kan verbeter word deur die gebruik van beeldmateriaal en grafika wat deur 'n data projektor of PowerPoint-aanbieding verskaf kan word.
- Beeldmateriaal en klankhulpmiddels soos klank- en videogrepe kan maklik by die PowerPoint-aanbieding ingesluit word.
- Die gehoor se belangstelling in die aanbieding kan verhoog word as die skyfies maklik leesbaar is en as dit beperkte teks bevat.
- Die belangstelling van die gehoor kan geprikkel word deur die gebruik van verskeie multimedia in die skyfies.
- Die aandag van die gehoor kan getrek en behou word deur opvallende agtergronde, lettertipes en kleur op die skyfies te gebruik.
- Die skyfies wat gebruik word, moet die aanbieding aanvul en die doelwitte van die aanbieding aan die gehoor opsom.

Aanbieder wat 'n data projektor en skyfies tydens 'n aanbieding gebruik

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die aanbieder weet dalk nie hoe om die data projektor of PowerPoint-aanbieding te gebruik nie.
- Die gehoor kan geïrriteerd raak met die onderbrekings wat veroorsaak word deur die onvermoë van die aanbieder om 'n data projektor of PowerPoint-aanbieding te gebruik.
- Die gebruik van 'n data projektor of PowerPoint-aanbieding word nie aanbeveel as die gehoor visuele of klank **hindernisse** het nie.
- Die gehoor kan afgelei word deur die aanbieder wat bloot herhaal wat op die skyfies vertoon word.
- Die implementering van beurtkrag kan die aanbieder verhoed om 'n data projektor of PowerPoint-skyfies tydens die aanbieding te gebruik.

Het jy geweet

Die eerste weergawe van 'n PowerPoint vir Windows is in 1990 vrygestel

Nuwe woorde

hindernisse obstruksies wat kan verhoed dat iets gebeur

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 329 2022/03/27 23:48:53

Die impak van die gebruik van 'n oorhoofse projektor/transparante

■ Oorhoofse projektor

A Nuwe woorde

oorbodig nie meer nodig/ funksioneel nie

Positiewe/voordele

- Transparante en 'n oorhoofse projektor kan deur die aanbieder gebruik word om sy/haar gedagtes moeiteloos tydens die aanbieding te verduidelik.
- Die transparante kan vooraf voorberei word met 'n spesiale transparantpen of die drukker van 'n rekenaar.
- Dit is effektief om te gebruik in die geval van 'n rekenaar of data projektor wat nie funksioneer nie of nie beskikbaar is nie.
- Transparante laat die aanbieder toe om grafika in verskeie kleure te projekteer.
- Kan gebruik word om die aanbieder te lei wanneer die aanbieding opgesom word.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die bevoegdheid van die aanbieder kan deur die gehoor bevraagteken word indien die transparante nie op 'n logiese manier gerangskik is nie.
- Die geredelike beskikbaarheid van 'n betroubare PowerPoint-aanbiedings kan lei daartoe dat transparante oorbodig word.
- Transparante kan nie in kombinasie met oudio- en videogrepe gebruik word nie.
- Transparante is die doeltreffendste wanneer dit in 'n gedeeltelik verligte kamer gebruik word, wat hulle die doeltreffendste maak wanneer ligte gedemp of afgeskakel word.
- Gedeeltelik verligte of donker vertrekke ligte maak dit moeilik vir die gehoor om inligting op te teken en notas te neem vir latere gebruik.

■ Uitdeelstukke/strooibiljette/ brosjures word gebruik om die gehoor van bykomende inligting te voorsien

Die impak van die gebruik van uitdeelstukke/ strooibiljette/brosjures

Positiewe/voordele

- Die aanbieder kan die aandag van die gehoor trek deur hulle van nuttige uitdeelstukke, strooibiljette of brosjures te voorsien voor die aanvang van die aanbieding.
- Belangrike inligting oor die aanbieding kan na die aanbieding aan die gehoor verskaf word.
- Enige nuwe of bykomende inligting kan moeiteloos in daaropvolgende kopieë van die uitdeelstukke, strooibiljette of brosjures ingesluit word.
- Die inligting kan geverifieer word deur dit met die PowerPoint-aanbieding te vergelyk.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die inligting wat verskaf word is van 'n visuele en grafiese aard en klank kan nie bygevoeg word om die belangstelling van die gehoor te lok nie.
- Die beskikbaarheid van ondersteuningsmateriaal voor die aanbieding begin kan die gehoor se aandag van die aanbieding aflei.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 330 2022/03/27 23:48:54

- Die uitreik van uitdeelstukke aan die begin van die aanbieding kan die gehoor se aandag van jou aanbieding aflei.
- Die beperkte inligting wat in die uitdeelstukke, strooibiljette of brosjures ingesluit is, kan moontlik nie die breedvoerige doelwitte van die aanbieding vasvang nie.
- Die drukkoste is hoog, en die harde kopieë kan maklik verlê word.
- Die skrywer het geen beheer oor die onwettige verspreiding van die ondersteuningsmateriaal nie.

Die impak van die gebruik van blaaiborde

Positiewe/voordele

- Kan effektief gebruik word indien daar 'n beperkte aantal gehoorlede teenwoordig is en die aanbieder 'n konsep wil beklemtoon.
- Kan nuttig wees wanneer die aanbieder 'n opsomming wil opneem van antwoorde wat van die gehoor ontvang is wat sy/haar aandag verg.
- Dinkskrum-idees wat deur die deelnemers of gehoor gegenereer word, kan op 'n blaaibord aangeteken word

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Onvoldoende tyd tydens die aanbieding kan die aanbieder verhoed om die blaaibord effektief te gebruik.
- Die skrif van die aanbieder is dalk nie **leesbaar** nie, wat die standaarde wat die aanbieder streef om te handhaaf, negatief kan beïnvloed.
- 'n Aanbieder wat 'n blaaibord dikwels tydens 'n aanbieding gebruik, kan uiteindelik 'n morsige een hê wat die gehoor kan verwar.

A Nuwe woorde

leesbaar teks wat duidelik is om te lees

Wenk

Moenie die impak van interaktiewe witborde/ slimborde met data projektor/ PowerPoint-aanbiedings verwar nie

Die impak van die gebruik van interaktiewe witborde/slimborde

Positiewe/voordele

- Verminder die koste vir die organisasie van die aankoop van bykomende toerusting omdat die inligting/teks/grafika direk vanaf 'n rekenaar geprojekteer kan word.
- Die beskikbaarheid van spesiale penne stel die aanbieder in staat om sy/haar idee/konsepte/gedagtes direk op die interaktiewe witbord/slimbord oor te dra.
- Interaktiewe witborde/slimborde het die funksionaliteit om bykomende inligting te stoor wat die aanbieder tydens sy/haar aanbieding daarop aangeteken het.
- Klank/Visuele hulpmiddels kan moeiteloos saam met die interaktiewe witbord/slimbord gebruik word.
- Effektief om antwoorde en nuwe voorstelle van die gehoor aan te teken.

EN/OF

Interaktiewe witborde/slimborde laat 'n onderwyser of 'n leerder toe om met die beelde direk op die skerm te werk deur 'n pen of 'n vinger te gebruik

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 331 2022/03/27 23:48:55

A Nuwe woorde

funksionaliteite verskillende gebruike wat deur die spesifieke visuele hulpmiddel aangebied word

kopiereg die wettige reg op die eienaar van 'n oorspronklike skepping

■ 'n Voorbeeld van 'n optrek-banier

Negatiewe/Nadele

- 'n Aanbieder wat nie vaardig in die gebruik van die interaktiewe witbord/slimbord is nie, sal dalk nie toegang tot al die funksies/**funksionaliteite** wat dit bied, kry nie.
- **Kopiereg** gekoppel aan sekere sagteware verhoed die gebruik van interaktiewe witborde/slimborde in samewerking met ander rekenaars.
- Die implementering van beurtkrag kan die aanbieding ontwrig, aangesien dit 'n stabiele toevoer van elektrisiteit vereis.

Die impak van die gebruik van plakkate/tekens/baniere/advertensie-toerusting/vlae

Positiewe/voordele

- Ondersteun die hooftema van die aanbieding as dit visueel aantreklik is.
- Kan groot prente of sleutelkonsepte bevat om belangrike kenmerke van 'n produk uit te lig.
- 'n Plakkaat wat op strategiese plekke binne 'n lokaal vertoon word, sal die aandag van die gehoor trek.
- 'n Waardevolle visuele hulpmiddel wat gebruik kan word om die visie van 'n organisasie te bevorder.
- Advertensie-toerusting kan op verskillende plekke geplaas word, afhangende van die beweging van verbruikers/kliënte.

EN/OF

Negatiewe/Nadele

- Die visuele hulpmiddel kan die gehoor/belanghebbendes se aandag van die hoofboodskap van die aanbieder se aanbieding aflei.
- Plakkate is nie geskik vir klein lokale nie, aangesien die visuele hulpmiddel wanfunksioneel of ontoepaslik kan raak as gevolg van die beperkte ruimte.
- Die visuele hulpmiddel is eendimensioneel omdat dit nie met klank en video gebruik kan word nie.
- Plakkate wat buite vertoon word, kan deur weer of ander elemente beskadig of selfs vernietig word.

QR-KODE

Voordele van interaktiewe witborde/slimborde

https://www.youtube.com/watch?v=2clxCSebFoU&ab_channel=SmarterInteractive

Aktiwiteit 14.3 **Huiswerk/Klaswerk**

VRAAG 1

1.1 Noem VYF voorbeelde van nie-verbale aanbiedings. (5)

1.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ZUKI SPORT Geïnk (ZSG)

Zuki Sport Geïnk is genooi om die nasionale sokkerspan te motiveer. ZSG het Thembi, die verkoopsbestuurder, versoek om skyfies te gebruik wat tydens haar aanbieding op 'n skerm geprojekteer is.

1.2.1 Identifiseer die visuele hulpmiddel wat deur ZSG gebruik word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal (3)

1.2.2 Bespreek die impak van die visuele hulpmiddel wat in VRAAG 1.2.1 geïdentifiseer is. (6)

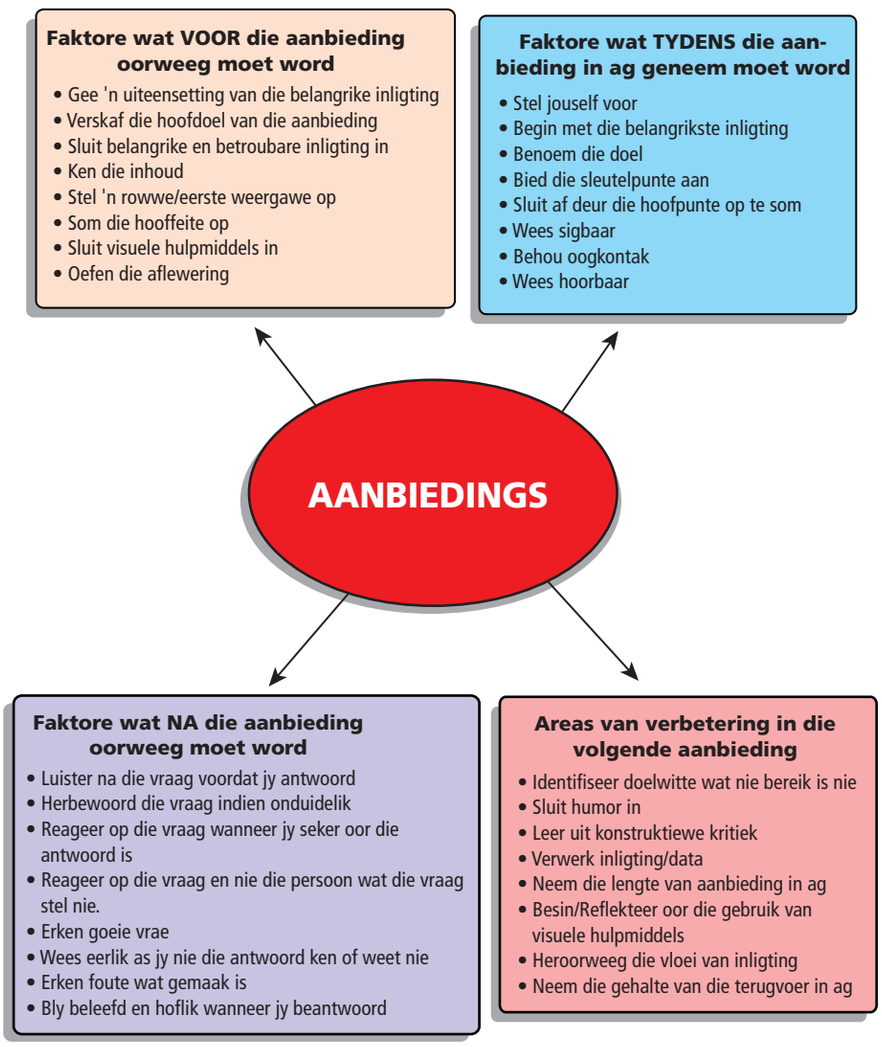
1.3 Gee aanbieders raad oor areas van verbetering in hul volgende aanbieding. (6)

[20]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 332 2022/03/27 23:48:56

Breinkaart: Onderwerp 14 – Aanbiedings en data-respons

Gebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.

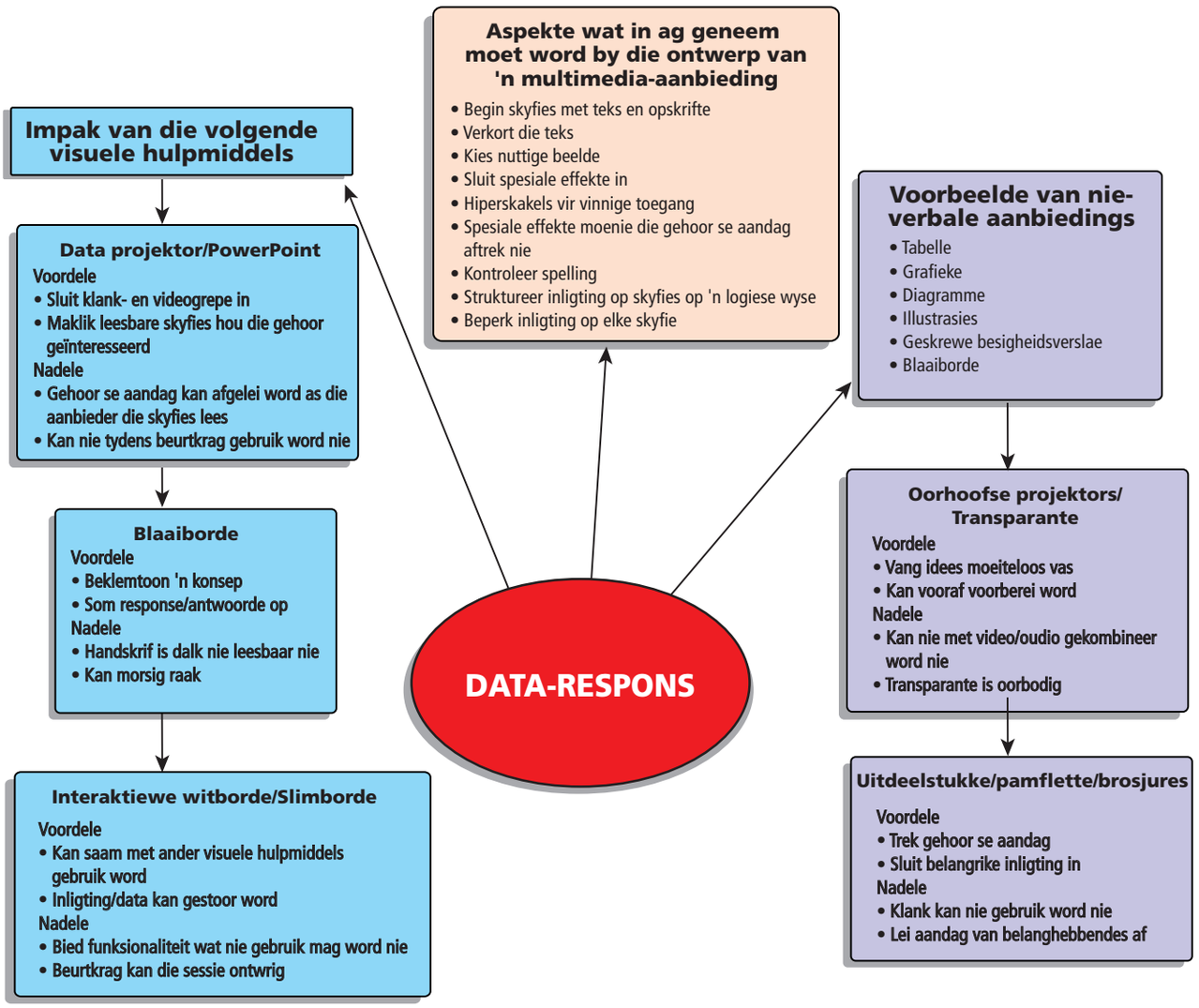


QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 333 2022/03/27 23:48:56



Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 Die aanbieder moenie met die gehoor argumenteer nie. Hierdie faktor moet … 'n aanbieding in ag geneem word.

A voor
B na
C net voor
D tydens

1.1.2 Mandla het … ingesluit om die skyfies en video's aan te vul toe hy 'n multimedia-aanbieding ontwerp het.

A oudio
B uitdeelstukke
C pamflette
D hiperskakels

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 334 2022/03/27 23:48:57

Konsolidasie

1.1.3 Lisa het 'n … gebruik om feite en syfers wat in kolomme en rye gerangskik is, aan die bestuur te illustreer.

- **A** blaaibord
- **B** staafgrafiek
- **C** tabel
- **D** illustrasie

1.1.4 Colin het 'n … van die finansiële status van die organisasie by die Algemene Jaarvergadering van Wavecrest Sportdrag Verskaffers ingedien.

- **A** skriftelike voorstel
- **B** memorandum van ooreenkoms
- **C** memorandum van verstandhouding
- **D** skriftelike verslag

1.1.5 Beurtkrag moet in ag geneem word wanneer 'n … as 'n visuele hulpmiddel gebruik word om inligting vanaf 'n rekenaarskerm op 'n skerm te wys.

- **A** data projektor
- **B** brosjure
- **C** plakkaat
- **D** oorhoofse projektor **(5 × 2) (10)**

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg:

WYATT SE AANBIEDING

Wyatt, 'n finansiële bestuurder, het sy jaarverslag tydens 'n Raadsvergadering voorgelê. Hy het uitdeelstukke voorberei om met die raadslede te deel. Hy het ook geoefen om 'n selfversekerde aanbieding te verseker. Wyatt het sy stem geprojekteer en duidelik met die raadslede gepraat.

2.1.1 Haal TWEE faktore aan wat Wyatt in ag geneem het toe hy vir sy aanbieding voorberei het. (2)

2.1.2 Verduidelik ander faktore wat Wyatt moet oorweeg wanneer hy vir 'n aanbieding voorberei. (8)

2.2 Beveel maniere aan waarop die aanbieder terugvoer op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse kan hanteer. (8)

[18]

VRAAG 3: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (AANBIEDING EN BESIGHEIDSINLIGTING)

Aanbieders besef die belangrikheid daarvan om 'n multimedia-aanbieding in te sluit wanneer 'n aanbieding ontwerp word. Baie aanbieders verkies om interaktiewe witborde en uitdeelstukke te gebruik wanneer hulle 'n aanbieding doen. Aanbieders moet oor hul vorige aanbiedings reflekteer sodat hulle in die volgende aanbieding kan verbeter.

Skryf 'n opstel oor aanbiedings waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die faktore wat voor 'n aanbieding in ag geneem moet word.
- Verduidelik die aspekte wat in ag geneem moet word wanneer 'n multimedia-aanbieding ontwerp word.
- Bespreek die impak van die volgende visuele hulpmiddels:
  - » Interaktiewe witborde/slimborde
  - » Uitdeelstukke/pamflette/brosjures
- Stel areas vir verbetering voor aan besighede vir die volgende aanbieding. **[40]**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 335 2022/03/27 23:48:57

KWARTAAL 3

15 Ondernemingsvorme: Kriteria vir sukses of mislukking

ONDERWERP OORSIG

- **Eenheid 15.1** Ondernemingsvorme
- **Eenheid 15.2** Betekenis van beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid
- **Eenheid 15.3** Kriteria wat gebruik word om die sukses en/of mislukking van ondernemingsvorme te evalueer
- **Eenheid 15.4** Ondernemingsvorme en die bydrae van die kriteria tot die sukses en/of mislukking van elke ondernemingsvorm

Leerdoelwitte

Aan die einde van hierdie onderwerp moet leerders die volgende kan doen:

- Bespreek/Verduidelik die kenmerke en eienskappe van elke ondernemingsvorm.
- Verduidelik die betekenis van beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid.
- Bespreek/Verduidelik/Evalueer die impak (positiewe/voordele en/of negatiewe/nadele) van die verskillende ondernemingsvorme.
- Verduidelik/Bespreek hoe die volgende kriteria tot die sukses en/of mislukking van elke ondernemingsvorm kan bydra:
  - Belasting
  - Bestuur
  - Kapitaal
  - Verdeling van winste
  - Wetgewing/Regsvereistes.

Kernbegrippe

- **Aandele:** stel beleggers in staat om 'n gedeelde eienaarskap van 'n maatskappy te verkry.
- **Algemene Jaarvergadering:** 'n vergadering van die aandeelhouers van 'n maatskappy wat een keer per jaar gehou word, waar die direkteure 'n verslag gee wat aandui hoe goed die maatskappy gevaar het. Aandeelhouers met stemregte kan oor die kwessies van die maatskappy stem.
- **Direkteure:** persone wat deur die aandeelhouers tot die bestuur (direksie) van 'n maatskappy verkies word om die aandeelhouers se belange te verteenwoordig.
- **Kontinuïteit:** verwys na die vermoë van die besigheid om steeds voort te bestaan, selfs al vind 'n verandering van eienaarskap plaas.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 336 2022/03/27 23:48:57

Kernbegrippe

- **Ondernemingsvorm:** verwys na die regsposisie van die besigheid en die manier waarop dit besit word.
- **Oudit:** die proses wat bestaan om die finansiële rekeninge van die onderneming te ondersoek en te verifieer.
- **Regspersoonlikheid/regsentiteit:** die maatskappy bestaan nie fisies as 'n persoon nie, maar tree op as 'n regspersoon wat 'n kontrak kan aangaan en sluit, 'n persoon of 'n ander maatskappy kan dagvaar, en gedagvaar kan word.
- **Vennootskapsooreenkoms:** 'n ooreenkoms tussen twee of meer vennote van `n vennootskapsonderneming wat inligting bevat oor aspekte soos finansies, verdeling van pligte en winste, ens.

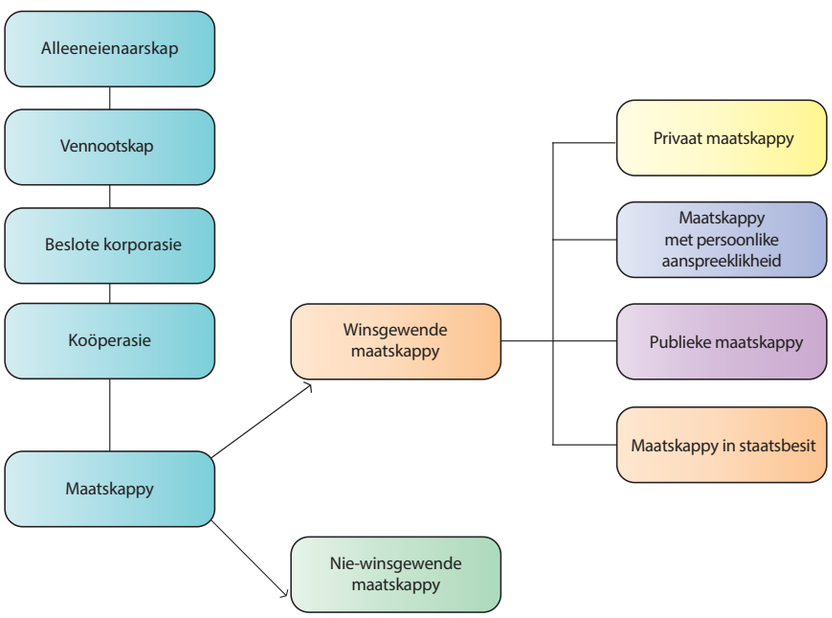
Inleiding

In Graad 10 het ons oor die kenmerke, voordele en nadele van die verskillende ondernemingsvorme geleer. In Graad 11 het ons hoofsaaklik op maatskappye, hul oprigting, wetlike vereistes en die voordele van 'n maatskappy teenoor ander ondernemingsvorme gefokus. In Graad 12 gaan ons die kenmerke, voordele en nadele hersien en die verskillende ondernemingsvorme vergelyk. Ons sal dan fokus op hoe verskillende kriteria bydra tot die sukses of mislukking van elke ondernemingsvorm.

Eenheid 15.1 Ondernemingsvorme

Daar is meer as een moontlike ondernemingsvorm wat geskik is vir 'n besigheid, maar die eienaars van die besigheid moet verskeie kriteria oorweeg om die beste opsie te kies. Entrepreneurs moet verskeie faktore oorweeg wat kan bydra tot die sukses of mislukking van 'n besigheid. Soms sal besighede dalk hul ondernemingsvorm moet verander namate hulle mettertyd ontwikkel en uitbrei.

Die volgende diagram verskaf 'n opsomming van verskeie ondernemingsvorme. Die kenmerke, voordele en nadele van elke ondernemingsvorm sal in hierdie hoofstuk gedek word.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 337 2022/03/27 23:48:57

Eenheid 15.2 Betekenis van beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid

Dit is belangrik om te bepaal wie aanspreeklik sal wees vir die skuld, verliese of optrede van die besigheid in elke ondernemingsvorm. Beperkte en onbeperkte aanspreeklikheid kan as volg gedefinieer word:

- **Beperkte aanspreeklikheid** – Verliese word beperk tot die bedrag wat die eienaars in die besigheid belê het.
- **Onbeperkte aanspreeklikheid** – Daar kan beslag gelê word op persoonlike bates van die eienaars om vir die skuld van die besigheid te betaal.

QR-KODE

Beperkte en onbeperkte aanspreeklikheid

https://www.youtube.com/watch?v=42T-K3wmZZs

Die verskille tussen beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid

BEPERKTE AANSPREEKLIKHEID	ONBEPERKTE AANSPREEKLIKHEID
• Verliese word beperk tot die bedrag wat die eienaar(s) in die besigheid belê het.	• Die aanspreeklikheid van die eienaar(s) om skuld/eise te betaal is nie net tot die besigheid beperk nie.
• Die eienaar(s) se persoonlike bates word teen die skuld van die besigheid beskerm.	• Daar kan beslag gelê word op die eienaar(s) se persoonlike bates om vir die skuld van die besigheid te betaal.
• Van toepassing op Ondernemingsvorme/maatskappye wat 'n aparte regsentiteit/ regspersoonlikheid het.	• Van toepassing op 'n alleeneienaarskap en vennootskap aangesien hulle nie 'n aparte regsentiteit/regspersoonlikheid het nie

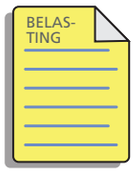
Neem kennis

1. Verskille hoef nie in tabelvorm te wees nie.
2. Die verskille hoef nie verbind te wees nie, maar dit moet duidelik wees.
3. Die gebruik van tabelle maak dit makliker om vrae te verstaan en te beantwoord.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 338 2022/03/27 23:48:57

Eenheid 15.3 Kriteria wat gebruik sal word om die sukses en/of mislukking van die ondernemingsvorme te evalueer

In Graad 12 gaan ons hoofsaaklik fokus op hoe die volgende VYF kriteria wat sal bydra om die sukses en/of mislukking van ondernemingsvorme te evalueer: belasting, bestuur, kapitaal, verdeling van winste en wetgewing/regsvereistes.



BELASTING

Dit verwys na die koers waarteen die tipe onderneming belas word, die frekwensie van belastingbetalings en die invloed daarvan op die sukses/mislukking van die besigheid.

EN/OF

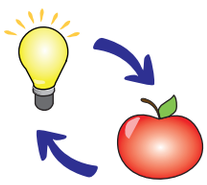
Dit kan ook verwys na die verskillende maniere waarop ondernemings belas word en maniere wat hulle kan gebruik om minder belasting te betaal en die invloed daarvan op die sukses/ mislukking van die besigheid.

BESTUUR

Die manier waarop besluite geneem word en hoeveel persone deel is van bestuur. Die invloed van besluitneming op die sukses of mislukking van die besigheid..

KAPITAAL

Dit verwys na hoe maklik/moeilik dit vir 'n onderneming is om kapitaal te bekom en die invloed daarvan op die sukses/mislukking van die besigheid.



VERDELING VAN WINSTE

Dit verwys na hoeveel mense die winste verdeel moet word en die invloed daarvan op die sukses/mislukking van die besigheid.

WETGEWING/REGSVEREISTES

Die eienaars moet die wetlike vereistes waaraan besighede onderwerp word, oorweeg, insluitend die vereistes voordat 'n besigheid kan begin en of die besigheid 'n regsentiteit is of nie.

EN/OF

Dit kan ook verwys na die wetlike aspekte wat 'n impak sal hê op die tipe onderneming waarvan die eienaars bewus moet wees en die invloed daarvan op die sukses/mislukking van die besigheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 339 2022/03/27 23:48:59

Om die kriteria hierbo op die verskillende ondernemingsvorme toe te pas, vra jouself die volgende vrae:

BELASTING:

- Wie sal belas word?
- Wat is die belastingkoers?
- Watter impak sal die belastingkoers/betaling op die lede/aandeelhouers/eienaars van die besigheid hê?
- Hoe vergelyk die belastingkoers met ander ondernemingsvorme?

BESTUUR:

- Wie bestuur hierdie ondernemingsvorm?
- Is die bestuurder aktief betrokke by die besluite van die onderneming?
- Sal die bestuurders bydra tot die sukses/mislukking van die onderneming?
- Sal die bestuurders goeie besluite kan neem?

KAPITAAL:

- Watter vorm van kapitaal sal verkry word?
- Watter bedrag kapitaal kan ingesamel word?
- Kan die onderneming ekstra kapitaal vir uitbreiding insamel?
- Wat sal die impak van kapitaal op die sukses/mislukking van die onderneming wees?

VERDELING VAN WINSTE:

- Wie sal die wins van die onderneming ontvang?
- Hoe sal wins verdeel word?
- Sal winste eienaars/bestuurders aanmoedig om hard te werk?
- Sal verdeling van winste bydra tot die sukses/mislukking van die onderneming?

WETGEWING/REGSVEREISTES:

- Wat is die wetlike beperkings op die besigheid met oprigting?
- Wat is die tyd en koste implikasies van wetgewing vir die oprigting van die besigheid?
- Sal wetgewing eienaars/aandeelhouers beperk/motiveer om by die besigheid aan te sluit?
- Sal wetgewing bydra tot die sukses/mislukking van die onderneming?

Aktiwiteit 15.1 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Voltooi die volgende stellings deur die woorde in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.3) neer.

konsekwentheid ; natuurlike persoonlikheid ; nie-winsgewende
kontinuïteit ; regspersoonlikheid ; winsgewende

1.1.1 n Maatskappy in staatsbesit is 'n … maatskappy.

1.1.2 Besighede met … het die vermoë om te bestaan selfs al vind 'n verandering van eienaarskap plaas.

1.1.3 Besighede met 'n … kan dagvaar of gedagvaar word. (6)

1.2 Verduidelik die verskille tussen beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid. (8)

[14]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 340 2022/03/27 23:48:59

Eenheid 15.4 Ondernemingsvorme en die bydrae van die kriteria tot die sukses en/of mislukking van elke ondernemingsvorm

Eenmansaak/Alleeneienaarskap

'n Eenmansaak word gevorm wanneer daar 'n enkele stigter is wat die besigheid besit en bestuur. Dit is die eenvoudigste ondernemingsvorm omdat die besigheid nie apart van die eienaar is nie.

Eienskappe van 'n eenmansaak

- Dit is die eenvoudigste en oudste ondernemingsvorm.
- Die besigheid word slegs deur een persoon besit en bestuur.
- Dit is maklik om op te rig, aangesien daar geen wetlike formaliteite is wanneer die besigheid gestig word nie.
- Daar is geen wetlike vereistes ten opsigte van die naam van die besigheid nie.
- Die eienaar het onbeperkte aanspreeklikheid vir al die skuld van die besigheid.
- 'n Eenmansaak is gewoonlik `n klein besigheid met `n beperkte potensiaal vir uitbreiding.
- Die besigheid het geen regspersoonlikheid nie, en het dus geen kontinuïteit nie omdat kontinuïteit afhang van die lewe en gesondheid van die eienaar.
- Wins word by die res van die eienaar se belasbare inkomste gevoeg.

Impak van 'n eenmansaak

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• Dit is maklik om die besigheid te begin of te beëindig. • Dit verg min kapitaal om te begin. • Daar is slegs enkele wetlike formaliteite. • Die eienaar kan alle besluite neem en hoef met niemand te konsulteer nie. • Die eienaar is geregtig op alle winste. • Dit het 'n eenvoudige bestuurstruktuur. • Bates van die besigheid behoort aan die eienaar.	• Die eienaar is verantwoordelik vir die verskaffing van al die nodige kapitaal. • Die besigheid is nie 'n regsentiteit nie en het geen kontinuïteit nie. • As die eienaar nie genoeg kennis of ervaring het nie, kan die besigheid misluk. • Die eienaar is persoonlik aanspreeklik vir al die skuld en verliese van die besigheid. • Die groei van die besigheid kan beperk word as gevolg van 'n gebrek aan kapitaal.

Let wel: Gebruik die inligting van 'n eenmansaak om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n eenmansaak.

Wenk

Die begrippe eenmansaak en alleenhandelaar kan ook gebruik word wanneer jy na 'n alleeneienaarskap verwys. Gebruik EEN van die begrippe reg deur jou bespreking vir die doel van konsekwentheid.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 341 2022/03/27 23:49:00

Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n eenmansaak

Kriteria	Sukses	EN/OF	Mislukking
Belasting	• Die eienaar word slegs in 'n persoonlike hoedanigheid op winste belas. • Die eienaar se inkomste word teen 'n laer koers as die maatskappybelastingkoers belas. • Indien die eienaar onder 'n sekere drempelbedrag per jaar verdien, is geen inkomstebelasting betaalbaar nie, en die besigheid se wins word dus nie belas nie.		• As winste te groot word, kan die eienaar uiteindelik 'n groter bedrag belasting in sy/haar persoonlike hoedanigheid betaal. • Versuiming deur die eienaar om persoonlike inkomstebelasting regulasies na te kom, kan lei tot aansienlike finansiële boetes wat deur die SAID opgelê word.
Bestuur	• Een eienaar kan vinnige besluite neem omdat hy/sy nie ander hoef te raadpleeg nie en daar geen konflik is nie. • Die eienaar pas dalk eie kreatiwiteit toe wanneer belangrike besluite geneem word.		• Die eienaar moet al die administrasie, bestuur en besluitneming in die besigheid doen. • Eienaars moet op hul eie ervaring en vaardighede staatmaak en kan verkeerde besluite neem.
Kapitaal	• Kapitaal sal versigtig bestee en bestuur word omdat eienaars alle kapitaal bydra. • Die eienaar kan moontlik bykomende kapitaal van finansiële instellings verkry as hy/sy kredietwaardig is.		• Winste is dalk nie groot genoeg vir uitbreiding nie. • Die eienaar kan nie altyd mense met groot salarisse aanstel nie wat daartoe lei dat minder gekwalifiseerde personeel in diens geneem word. • Die eienaar is verantwoordelik vir enige kapitaal wat geleen word.
Verdeling van winste	• Die eienaar ontvang alle winste uit die besigheid wat tot kapitaalgroei kan lei. • Die eienaar mag die wins gebruik om die besigheid uit te brei.		• Winste dek dalk nie alle besigheidskuld nie, wat die uitbreiding van die besigheid kan belemmer. • Indien die eienaar nie wins maak nie, kan die inkomste en lewensbestaan van die eienaar ernstig geraak word.
Wetgewing	• Dit is maklik/goedkoop om te begin. • Daar is beperkte regulatoriese vereistes ten opsigte van die naam van die besigheid. • Onbeperkte aanspreeklikheid van die eienaar aanmoedig om harder te werk om die sukses van die besigheid te verseker.		• Die eienaar is persoonlik aanspreeklik vir die verlies van die besigheid en moet versigtig begroot. • Moet aan relevante munisipale regulasies voldoen of dit kan lei tot die sluiting van die besigheid. • Die besigheid is nie 'n regspersoon nie, daarom het die eienaar onbeperkte aanspreeklikheid vir die skuld van die besigheid. • Persoonlike skuld en die skuld van die besigheid is een en dieselfde. • Die besigheid het geen kontinuïteit nie, want dit is afhangende van die lewe van die eienaar. • Besighede mag slegs vir meer lenings kwalifiseer as hulle gelisensieer is. Lenings is nie maklik verkrygbaar nie

Vennootskap

'n Vennootskap is wanneer twee of meer mede-eienaars saam 'n besigheid bedryf. Vennote voeg hul geld saam vir 'n gemeenskaplike doelwit, deel gespesialiseerde vaardighede en hulpbronne en deel in die wel en wee van besigheid sukses.

Eienskappe van 'n vennootskap

- Geen wetlike formaliteite word vereis om die vennootskap op te rig nie, slegs 'n skriftelike vennootskapsooreenkoms word vereis.
- Daar is geen wetlike vereistes ten opsigte van die naam van die besigheid nie.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 342 2022/03/27 23:49:01

- Vennote kombineer kapitaal en kan ook kapitaal by finansiële instellings leen.
- Vennote het onbeperkte aanspreeklikheid en is gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik vir die skuld van die besigheid.
- Wins word volgens die vennootskapsooreenkoms gedeel.
- Dit is opsioneel om die finansiële state van 'n vennootskap te oudit.
- Vennote deel verantwoordelikhede en hulle is almal betrokke by besluitneming.
- Die vennootskap betaal nie inkomstebelasting nie, slegs die vennote betaal in hul persoonlike hoedanighede.
- Die vennootskap het geen regspersoonlikheid nie en het dus geen kontinuïteit nie.

Impak van vennootskappe

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• Daar is min wetlike vereistes om 'n vennootskap te stig. • Omdat die kapitaal van twee of meer persone saamgevoeg word, is daar meer kapitaal. • Vennootskappe word nie deur die wet verplig om oudits te doen nie. • Vennote kan hul kennis en vaardighede saamvoeg om gesamentlik die beste besluite te neem. • Die werkslading en verantwoordelikheid word tussen vennote gedeel. • Vennote word slegs verplig om belasting te betaal in hul persoonlike en individuele hoedanigheid. • Die vennote het 'n persoonlike belang in die besigheid.	• Vennote het onbeperkte aanspreeklikheid wat beteken dat hulle hul persoonlike bates kan verloor. • Verskillende persoonlikhede en opsies van vennote kan lei tot konflikte/verskille. • Daar is 'n gebrek aan kontinuïteit. Indien een vennoot sterf, aftree of verlaat, moet 'n nuwe vennootskap gevorm word. • Vennote kan nie almal geld en bates ewe veel bydra nie. • Daar kan 'n gebrek aan kapitaal en kontantvloei wees. • Vennote is aktief betrokke by die bestuur en hul gesamentlike idees/insette kan lei tot beter besluitneming.

Let wel: Gebruik die inligting van 'n vennootskap om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van vennootskappe.

Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n vennootskap

Kriteria	Sukses	EN/OF	Mislukking
Belasting	• Die vennootskap betaal nie inkomstebelasting nie, slegs die vennote in hul persoonlike hoedanighede.		• Vennote met 'n hoë inkomste betaal meer belasting, wat ander vennote kan ontmoedig om by die vennootskap aan te sluit. • Vennote kan meer kontant onttrek om hul belastinglas te verminder wat kontantvloeiprobleme vir die vennootskap kan veroorsaak.
Bestuur	• Vennote is aktief betrokke by die bestuur en hul gesamentlike idees/insette kan lei tot beter besluitneming. • Nie alle vennote hoef aktief by die bestuur betrokke te wees nie, dus kan die mees bekwame vennote as bestuurders aangestel word. • Vennote kan kreatief wees en toegang hê tot die kundigheid van ander vennote wanneer moeilike besluite geneem moet word.		• Besluitneming kan tydrowend wees, aangesien alle vennote moet saamstem. • Vennote moet al die administrasie, bestuur en besluitneming in die besigheid doen. • Vennote mag verskil oor hoe om die besigheid te bestuur, wat tot spanning tussen hulle kan lei. • Vennote is agente van die vennootskap en slegte bestuursbesluite kan op ander vennote afgedwing word. • Verskillende persoonlikhede en menings kan tot konflik of meningsverskille lei. • Onverantwoordelike dade van een vennoot kan die hele vennootskap in gevaar stel.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 343 2022/03/27 23:49:01

Kriteria	Sukses EN/OF	Mislukking
Kapitaal	• Meer kapitaal kan verkry word omdat meer as een vennoot tot kapitaal bydra. • Vennote is verantwoordelik vir die sukses en hulle sal versigtig wees met die besteding en bestuur van kapitaal.	• Vennote het dalk nie almal die kapitaal om in die besigheid te sit wanneer dit nodig is nie. • Ongelyke insette aangesien sommige vennote kundigheid in plaas van kontant in sit
Verdeling van winste	• Vennote deel winste volgens hul bydraes wat harde werk en toewyding van hulle sal aanmoedig. • Winste word verdeel volgens 'n geskrewe vennootskapsooreenkoms wat help om misverstande/onenighede te beperk.	• Die hoeveelheid werk wat verrig is, is dalk nie gelyk aan die hoeveelheid wins wat elke vennoot ontvang nie, wat tot ontevredenheid kan lei.
Wetgewing	• Maklik en goedkoop om op te rig, aangesien vennote 'n vennootskapsooreenkoms moet opstel. • Vennote is meer gemotiveerd om 'n sukses te maak omdat hul persoonlike besittings in gevaar is. • Geen regulatoriese vereistes rakende die naam van die besigheid nie. • Die onbeperkte aanspreeklikheid vir skuld kan vennote motiveer om sukses te behaal aangesien hulle hul persoonlike besittings kan verloor.	• Vennote is gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik vir die skuld van die besigheid as gevolg van die onbeperkte aanspreeklikheid vir skuld. • Indien een vennoot sterf of aftree, moet die oorblywende vennote 'n nuwe ooreenkoms opstel. • Mondelinge ooreenkomste tussen vennote kan konflik tussen vennote veroorsaak. • 'n Vennootskap is nie 'n regsentiteit nie, vennote kan dagvaar of gedagvaar word.

? Het jy geweet

Slegs natuurlike persone word toegelaat om deel te vorm van 'n beslote korporasie.

■ 'n Beslote korporasie het 1 – 10 lede

? Het jy geweet

Volgens die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, mag geen nuwe registrasies van beslote korporasies plaasvind nie, maar bestaande korporasies sal en mag voortgaan met bedrywighede.

Beslote korporasie

'n Beslote Korporasie (BK) is 'n besigheidsentiteit met 'n afsonderlike regspersoonlikheid, maar het die regsbevoegdheid van 'n natuurlike persoon.

Eienskappe van 'n beslote korporasie

- Die naam van die besigheid moet eindig met die agtervoegsel BK.
- 'n BK kan 'n minimum van een en 'n maksimum van tien lede hê wat 'n gemeenskaplike doelwit deel.
- Lede is nie vennote of het aandele nie, maar hulle het 'n belang in die BK.
- Die woord 'beslote' beteken dat alle lede betrokke in die besigheid is en neem deel aan die bestuur daarvan.
- Elke lid maak 'n bydrae van sommige bates, kundigheid of dienste aan die BK.
- Lede het beperkte aanspreeklikheid behalwe waar die BK vir ses maande of langer meer as tien lede gehad het.
- 'n BK het hul eie regspersoonlikheid en het dus onbeperkte kontinuïteit.
- Die ouditering van boeke is opsioneel aangesien lede slegs 'n rekenpligtige beampte benodig om finansiële rekords na te gaan.
- Die oordrag van 'n lid se belang moet deur alle ander lede goedgekeur word.
- Winste word gedeel in verhouding tot die lid se belang in die BK.
- 'n BK betaal belasting op inkomste wat deur die besigheid verdien word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 344 2022/03/27 23:49:02

Impak van beslote korporasies

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• 'n BK is 'n regsentiteit en het 'n kontinuïteit van bestaan. • Die lede van 'n BK het beperkte aanspreeklikheid. • Daar is baie min wetlike vereistes soos ouditering of gereelde algemene jaarvergaderings. • 'n BK kan na 'n privaat maatskappy omgeskakel word en lede kan aandeelhouers word. • Eienaars se belang in die BK hoef nie in verhouding tot hul kapitaalbydrae te wees nie.	• 'n BK word teen dieselfde koers as maatskappye belas en dit is hoër as persoonlike inkomstebelasting. • 'n BK het beperkte groei en uitbreiding omdat 'n BK nie meer as tien lede kan hê nie. • Dit is moeilik vir lede om die BK te verlaat aangesien alle lede moet instem tot die beskikking van 'n lid se belang. • Verskille tussen lede kan tot konflik lei en besluite vertraag. • 'n Lid van 'n BK kan persoonlik aanspreeklik gehou word vir die verliese van die BK indien die lid onbevoeg optree.

Let wel: Gebruik die inligting van 'n beslote korporasie om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses of mislukking van beslote korporasies.

Kriteria wat bydra tot die sukses of mislukking van 'n beslote korporasie

Kriteria	Sukses EN/OF	Mislukking
Belasting	• Die BK betaal inkomstebelasting op die wins. • Wins word aan lede verdeel en hulle betaal persoonlike belasting daarop. • Beslote korporasies word van dividend-belasting vrygestel wanneer hulle dividende van 'n maatskappy ontvang.	• Die BK betaal belasting teen dieselfde koers as maatskappye, wat hoër as die koers vir 'n vennootskap is.
Bestuur	• Lede sit hul vaardighede en kundigheid saam om die BK te bestuur. • Daar is geen hiërargiese struktuur nie, aangesien alle lede gelyk is in besluitneming.	• Lede moet al die administrasie, bestuur en besluitneming doen. • Lede kan verskil en kan konflik hê, wat besluite sal vertraag.
Kapitaal	• Daar kan een tot tien lede wees wat 'n % kapitaal bydra. Meer kapitaal kan beskikbaar wees. • Lede is verantwoordelik vir die sukses van die BK en hulle sal versigtig wees met die besteding en bestuur van kapitaal.	• In vergelyking met 'n maatskappy, is kapitaal beperk tot tien lede. • Indien een lid die BK verlaat, moet kapitaal uitbetaal word.
Verdeling van winste	• Winste word tussen lede verdeel volgens hul persentasie lidmaatskap. • Lede sal harder werk om meer wins te verdien.	• Gedurende moeilike ekonomiese tye sal wins verminder en lei tot verlies van vertroue in die BK deur die lede.
Wetgewing	• Nuwe BK's kan nie meer gevorm word nie, maar bestaande BK's kan vir tien jaar aanhou werk. • Lede kan in sekere gevalle aanspreeklik wees vir die skuld van die besigheid, wat hulle kan motiveer om sukses te behaal.	• 'n Rekenpligtige beampte moet aangestel word en dit kan duur wees. • Daar is baie min wetlike beheer oor die bestuur van BK's.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 345 2022/03/27 23:49:02

Privaat maatskappye

Privaat maatskappye kan gevorm word volgens die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, en kan groot of klein wees. 'n Sleutel-kenmerk is dat privaat maatskappye beperkte aanspreeklikheid het, maar nie aandele aan die publiek kan verkoop nie, en nie hul aandele by die JSE kan noteer nie.

Het jy geweet

Volgens die Maatskappywet Nr. 71 van 2008, is winsgewende, publieke, privaat en persoonlike aanspreeklikheid maatskappye die hoofvorm van winsgewende maatskappye. Die hoofdoel van hierdie maatskappye is om wins te maak deur 'n produk of diens te verskaf.

Eienskappe van 'n privaat maatskappy

- 'n Privaat maatskappy benodig 'n minimum van een aandeelhouer en daar is geen beperking op die aantal aandeelhouers wat 'n privaat maatskappy mag hê nie.
- Volgens die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, benodig 'n maatskappy een of meer direkteure en een of meer aandeelhouers.
- Maatskappye moet by die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom (KMIE/CIPC) registreer deur 'n Memorandum van Inkorporering op te stel.
- Die maatskappy se naam eindig met letters/afkorting/agtervoegsel (Edms.) Bpk.
- 'n Privaat maatskappy word nie toegelaat om aandele aan die publiek te verkoop nie.
- Die maatskappy verkry kapitaal deur aandele aan hul aandeelhouers uit te reik.
- Beleggers sit kapitaal in om wins uit aandele in die vorm van dividende te verdien.
- Die maatskappy het 'n regspersoonlikheid en onbeperkte kontinuïteit.
- Die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, bepaal dat die ouditering van finansiële state opsioneel is.
- Winste word gedeel in die vorm van dividende in verhouding tot die aandele wat gehou is.
- Maatskappye is afsonderlike regsentiteite en geniet dus onbeperkte kontinuïteit.

Wenk

Die begrippe direksie en raad van direkteure kan uitruilbaar gebruik word.

Impak van privaat maatskappye

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• 'n Maatskappy het sy eie regsidentiteit en aandeelhouers het geen direkte regsimplikasies nie/beperkte aanspreeklikheid.	• Baie kapitaal word benodig om 'n maatskappy te begin.
• Daar is die potensiaal van goeie langtermyn groei.	• Hoe meer aandeelhouers, hoe kleiner die dividend vir elke aandeelhouer.
• Maatskappye betaal belasting teen 'n vaste belastingkoers	• Moet voldoen aan die Belastingvereistes van die regering.
• 'n direksie/raad van direkteure met kundigheid en ervaring kan aangestel word om besluite te neem.	• Direkteure het nie 'n persoonlike belang in die besigheid nie en sal nie altyd die maatskappy se belang eerste stel nie.
• Nie verplig om finansiële jaarstate by die KMIE in te dien nie.	• Finansiële jaarstate moet deur 'n gekwalifiseerde persoon nagegaan word, wat 'n ekstra uitgawe vir die maatskappy is.
• Dit is 'n regspersoon en kan kontrakte in sy eie naam teken.	• Dit is moeilik om op te rig aangesien die maatskappy aan baie wetlike vereistes onderwerp word.
• Die nuwe wet dwing persoonlike aanspreeklikheid af op direkteure wat bewustelik deelgeneem het aan die uitvoering van sake op 'n roekelose of bedrieglike wyse.	• Betaal belasting op die wins van die besigheid en verklaarde dividende. Die maatskappy is aan dubbele belasting onderhewig.
• Finansiële state is privaat en nie beskikbaar vir die algemene publiek nie.	• Maatskappye moet finansiële jaarstate opstel.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 346 2022/03/27 23:49:02

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• 'n Maatskappy het kontinuïteit van bestaan.	
• Dit is moontlik om 'n privaat maatskappy te verkoop aangesien dit 'n regsentiteit in hul eie reg is.	
• Dit kan maklik kapitaal verkry deur aandele aan hul lede uit te reik.	

Let wel: Gebruik die inligting van 'n privaat maatskappy om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van privaat maatskappye.

Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n privaat maatskappy

Kriteria	Sukses	EN/OF Mislukking
Belasting	• Die maatskappy betaal belasting teen 'n vaste koers op hul wins. • Kan belastingkortings kry as hulle by KSI-projekte betrokke is. • Kan staatstenders bekom en hul lisensies hernu as hulle nie belasting ontduik nie.	• Maatskappye is onderhewig aan dubbele belasting, byvoorbeeld aandeelhouers betaal die sekondêre belasting wat beleggers kan ontmoedig om aandele in die maatskappy te koop.
Bestuur	• Word bestuur deur ten minste een bekwame/hoogs bekwame direkteur. • Die bestuur van die maatskappy kan verbeter aangesien direkteure aanspreeklik is teenoor aandeelhouers. • Aandeelhouers kan vir die mees bekwame direkteure stem/aanstel om die maatskappy te bestuur.	• Direkteure mag nie 'n direkte belang in die maatskappy hê nie, wat groei en winsmaksimering kan belemmer. • Direkteursfooie verhoog die maatskappy se uitgawes wat netto wins verminder. • Sommige aandeelhouers mag nie hul stemreg uitoefen nie, wat lei tot die keuse van die verkeerde persoon as 'n direkteur. • Groot bestuurstrukture kan daartoe lei dat besluitneming tyd neem. • Direkteure mag dalk nie gemotiveer word om baie hard te werk nie, omdat aandeelhouers oor die direkteure se vergoeding besluit.
Kapitaal	• Meer kapitaal kan verkry word deur aandele aan aandeelhouers uit te reik. • Groot bedrae kapitaal kan ingesamel word aangesien daar geen beperking op die aantal aandeelhouers is nie. • Die maatskappy het toegang tot langtermyn kapitaal en het dus goeie langtermyn-groei geleenthede. • Al is aandele nie vryelik oordraagbaar nie, kan groot privaat maatskappye 'n aansienlike hoeveelheid kapitaal verkry.	• Dit kan nie tot 'n baie groot besigheid groei nie, aangesien dit nie die publiek kan nooi om aandele te koop nie. • Beperkings op die oordraagbaarheid van aandele mag dalk nie finansieel sterk beleggers lok nie. • 'n Groot hoeveelheid kapitaal kan nie verkry word nie, aangesien die kapitaalbydrae slegs tot private aandeelhouers beperk is.
Verdeling van winste	• Hoë winste en goeie opbrengste aan aandeelhouers dui op die sukses van 'n maatskappy, wat die waarde van aandele verhoog. • Winste wat gegenereer word, kan herbelê word om sakebedrywighede uit te brei. • Aandeelhouers ontvang winste volgens die aantal aandele wat hulle besit.	• Aandeelhouers kan hul aandele verkoop wanneer dividende laag is, wat lei tot 'n daling in aandeelpryse. • Dividende word nie altyd uitbetaal nie, wat nuwe beleggers kan ontmoedig.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 347 2022/03/27 23:49:02

Kriteria	Sukses	EN/OF	Mislukking
Wetgewing	• Prosedures om 'n privaat maatskappy op te rig is vereenvoudig deur die nuwe Maatskappywet, No. 71 van 2008. • Beperkte aanspreeklikheid maak voorsiening vir die neem van groter risiko's, wat kan lei tot die groei van die besigheid. • Oudit van finansiële state (indien nodig), gee aandeelhouers die versekering dat die besigheid behoorlik bestuur word en ondersteun die insameling van bykomende kapitaal. • Daar is nie meer 'n beperking op die aantal aandeelhouers in 'n privaat maatskappy nie. • Persoonlike aanspreeklikheid van aandeelhouers raak nie die maatskappy se bates nie.		• Oprigtingsprosedures is tydrowend, ingewikkeld en duur, aangesien baie regsdokumente voorberei en ingedien moet word. • Hoë oprigtings-/vestigings uitgawes vereis groot aanvangskapitaal. • Jaarlikse oudit van finansiële state (indien nodig) is duur. • Indien 'n privaat maatskappy nie aan wetgewing voldoen nie, kan hul lisensie deur die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom (KMIE/CIPC) teruggetrek word.

Neem kennis

1 Ander kenmerke van 'n maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid is dieselfde as 'n privaat maatskappy behalwe vir die eerste drie kenmerke wat aan die regterkant genoem word.
2 Die voordele is dieselfde as 'n privaat maatskappy.
3 Die nadele is dieselfde as 'n privaat maatskappy behalwe dat die direkteure van die maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid se aanspreeklikheid vir skulde van die besigheid onbeperk is.

Maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid

'n Maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid is baie soortgelyk aan 'n privaat maatskappy, maar die belangrikste verskil is die aanspreeklikheid van die direkteure.

Eienskappe van 'n maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid

- Die maatskappy se naam moet met die letters Geïnk eindig.
- Vorige en huidige direkteure kan verantwoordelik gehou word vir die skuld van die besigheid aangesien aanspreeklikheid vir skuld onbeperk is.
- Die Memorandum van Inkorporering moet verklaar dat dit 'n maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid is.
- Die maatskappy moet ten minste een direkteur op hul direksie hê.

Let wel: Gebruik die inligting van 'n maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van maatskappye met persoonlike aanspreeklikheid.

Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid

Kriteria	Sukses	EN/OF	Mislukking
Belasting	• Die MPA betaal slegs belasting nadat besigheidsuitgawes afgetrek is. • Die maatskappy betaal belasting teen 'n vaste koers, wat laer kan wees as die van vennootskappe. • Kan belastingkortings kry as hulle by KSI-projekte betrokke is. • Kan staatstenders bekom en hul lisensies hernu as hulle nie belasting ontduik nie. • Die beeld van die besigheid word bevorder en lok beleggings wanneer maatskappye aan belasting regulasies en wette voldoen.		• Is aan dubbele belasting onderhewig, byvoorbeeld, wanneer aandeelhouers sekondêre belasting betaal, kan dit 'n maatskappy benadeel wat reeds finansieel sukkel.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 348 2022/03/27 23:49:02

Kriteria	Sukses EN/OF	Mislukking
Bestuur	• Die MPA word bestuur deur 'n bevoegde raad van direkteure wat kundiges op hul gebiede kan wees. • Meer direkteure kan aangestel word om meer vaardighede of kundigheid na die MPA te bring. • Aandeelhouers kan vir die mees bekwame direkteure stem en aanstel om hul maatskappy te bestuur.	• Direkteure mag nie 'n direkte belang in die maatskappy hê nie, wat groei en wins-maksimering kan belemmer. • MPA en hul aandeelhouers word verplig om 'n groter bedrag vir direkteursvergoeding te begroot om die beste direkteure te lok. • Direkteursfooie verhoog die maatskappy se uitgawes wat netto wins verminder.
Kapitaal	• Kapitaal kan vergroot/verhoog word deur meer aandeelhouers te kry.	• Dit kan nie tot 'n baie groot besigheid groei nie, aangesien die publiek nie geredelik toegang het om aandele te koop nie. • Beperkings op die oordraagbaarheid van aandele mag dalk nie finansieel sterk beleggers lok nie. • 'n Groot hoeveelheid kapitaal kan nie verkry word nie aangesien die kapitaalbydrae slegs tot private aandeelhouers beperk is.
Verdeling van winste	• Hoë winste en goeie opbrengste aan aandeelhouers dui op die sukses van 'n maatskappy, wat die waarde van aandele verhoog. • Winste wat gegenereer word, kan herbelê word om sakebedrywighede uit te brei.	• Aandeelhouers kan hul aandele verkoop wanneer dividende laag is, wat lei tot 'n daling in aandeelpryse. • Dividende word nie altyd uitbetaal nie, wat nuwe beleggers kan ontmoedig.
Wetgewing	• Die maatskappy en hul eienaars (aandeelhouers) is afsonderlike entiteite, wat meer mense kan aanmoedig om by die maatskappy aan te sluit. • Direkteure word (deur die Wet) gedwing om verantwoordelik op te tree en harder te werk aan die sukses van die maatskappy om hul bates te beskerm. • Direkteure teken prestasiekontrakte wat hulle sal motiveer om professioneel en eties te presteer. • Regte en pligte van aandeelhouers word bepaal in die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, wat onetiese en korrupte gedrag minimaliseer. • Mag staatstenders bekom aangesien die MPA behoorlik geregistreer is in ooreenstemming met die Maatskappywet.	• Langdurige registrasievereistes kan die werklike bedryf van die besigheid vertraag en aandeelhouers kan winsgewende geleenthede inboet. • Dit is duur om hierdie ondernemingsvorm te registreer, wat besigheidsuitgawes verhoog en winste verminder. • Die opstel van direkteure se prestasiekontrakte kan tydrowend en duur wees, en koste verhoog. • Oudits word slegs vereis indien die MPA aan die vereiste toetse vir solvensie en likiditeit voldoen, wat tot ekstra ouditkoste lei.

Publieke maatskappy

'n Publieke maatskappy is ontwerp vir grootskaalse bedrywighede wat groot kapitaalbeleggings vereis. 'n Publieke maatskappy is 'n maatskappy wat geregistreer is om hul aandele aan die algemene publiek aan te bied. Die publieke maatskappy kan hul aandele by die Johannesburgse Sekuriteitebeurs (JSE) noteer om aandele aan die publiek te verkoop.

Eienskappe van 'n publieke maatskappy

- 'n Minimum van een persoon word vereis om 'n publieke maatskappy te begin.
- Volgens die Maatskappywet, Nr. 71 van 2008, vereis dit drie of meer direkteure en drie of meer aandeelhouers.
- Dit moet by die KMIE/CIPC registreer deur 'n Memorandum van Inkorporering op te stel.
- Die maatskappy se naam eindig met die letters/afkorting/agtervoegsel Bpk.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 349 2022/03/27 23:49:02

Wenk

Jy kan ook die begrip openbare maatskappye gebruik wanneer jy na publieke maatskappye verwys.

- Publieke maatskappye het regspersoonlikheid en het onbeperkte kontinuïteit.
- Dit kan kapitaal verkry deur aandele aan die publiek uit te reik en kapitaal te leen deur skuldbriewe uit te reik.
- Die maatskappy kan 'n prospektus aan die publiek uitreik om kapitaal in te samel.
- Die aandeelhouers van 'n maatskappy het beperkte aanspreeklikheid.
- Die nuwe wet dwing persoonlike aanspreeklikheid af op direkteure wat bewustelik deelgeneem het aan die uitvoering van sake op 'n roekelose/bedrieglike wyse.
- 'n Publieke maatskappy moet 'n Algemene Jaarvergadering (AJV) hou.
- Ouditering van finansiële state is verpligtend en geouditeerde state is beskikbaar vir aandeelhouers en die publiek.
- Winste word in die vorm van dividende verdeel in verhouding tot die tipe en aantal uitgereikte aandele.

Impak van publieke maatskappye

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• Die besigheid het sy eie regsidentiteit.	• Maatskappye moet alle finansiële inligting aan hul aandeelhouers bekend maak.
• Dit is maklik om fondse in te samel vir groei deur die verkoop van aandele.	• Oudits is verpligtend en 'n groot bedrag word aan finansiële oudits bestee.
• 'n Aandeelhouer is slegs aanspreeklik vir die bedrag wat belê is./ Aandeelhouers het beperkte aanspreeklikheid.	• Aandele moet in die openbaar verhandel word.
• Aandeelhouers kan 'n kundige direksie/raad van direkteure aanstel.	• 'n Volledige verslag moet elke jaar aan die groot aandeelhouers voorgelê word.
• Maatskappye mag aandele vrylik koop en verkoop.	• Dit is moeilik en duur om op te rig aangesien die maatskappy aan baie wetlike vereistes onderwerp word.
• Aandeelhouers kan hul aandele vrylik verkoop/oordra.	• Hoe meer aandeelhouers, hoe minder dividende aan elke aandeelhouer.
• Die publiek het toegang tot gepubliseerde finansiële state, wat hulle kan motiveer om aandele in `n spesifieke maatskappy te koop.	• Aandeelhouers mag min of geen insette in die sake van die maatskappy toegelaat word nie.
• Bykomende aandele kan verkry word deur meer aandele of skuldbriewe uit te reik.	• As gevolg van wetgewing neem besluite langer en daar kan meningsverskille wees.
• Streng regulatoriese vereistes beskerm aandeelhouers.	• Finansiële sake moet in die openbaar bekend gemaak word, en hierdie inligting kan tot mededingers se voordeel gebruik word.

Let wel: Gebruik die inligting van publieke maatskappye om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van publieke maatskappye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 350 2022/03/27 23:49:02

Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n publieke maatskappy

Kriteria	Sukses EN/OF	Mislukking
Belasting	• Die maatskappy betaal belasting teen 'n vaste koers op hul wins. • Kan belastingkortings kry as hulle by KSI-projekte betrokke is. • Kan staatstenders bekom en hul lisensies hernu as hulle nie belasting ontduik nie.	• Is aan dubbele belasting onderhewig , byvoorbeeld, as aandeelhouers die sekondêre belasting moet betaal, kan dit 'n maatskappy benadeel wat reeds finansieel sukkel.
Bestuur	• Bestuur deur 'n raad van bekwame/hoogs bekwame direkteure, wat lei tot beter besluitneming. • Die bestuur van die maatskappy kan verbeter aangesien direkteure aanspreeklik is teenoor aandeelhouers. • Aandeelhouers kan by die AJV vir direkteure stem en die mees bekwame direkteure aanstel om die maatskappy te bestuur. • Direkteure bring kreatiewe idees, wat doeltreffendheid in die maatskappy aanmoedig.	• Direkteure mag nie 'n direkte belang in die maatskappy hê nie, wat groei en wins-maksimering kan belemmer. • Direkteure mag dalk nie gemotiveer word om baie hard te werk nie omdat aandeelhouers oor die direkteure se vergoeding besluit. • 'n Groot bestuurstruktuur kan vertraging in besluitneming tot gevolg hê. • Direkteursfooie verhoog die maatskappy se uitgawes en verminder netto wins. • Bestuur kan voor regsuitdagings gestel word as hul verslae nie aan die King-kode III voldoen nie. • Sommige aandeelhouers mag nie hul stemreg uitoefen nie, wat kan lei tot die keuse van die verkeerde persoon as 'n direkteur.
Kapitaal	• Kan groot bedrae kapitaal insamel aangesien aandele en skuldbriewe aan die publiek verkoop kan word. • Die aandelekapitaal klousule in die Memorandum van Inkorporering kan verander word om meer aandele uit te reik. • 'n Publieke maatskappy se aandele kan op die JSE genoteer word wat die maatskappy blootstelling aan meer potensiële beleggers gee.	• Groei is beperk as voldoende kapitaal nie verkry kan word nie. • Groot bedrae kapitaal word benodig om 'n publieke maatskappy op te rig. • Om ekstra kapitaal in te samel kan moeilik wees as die ekonomiese klimaat ongunstig is. • Aandeelpryse verander heeltyd en hulle kan waarde verloor. • 'n Toename in die aantal uitgereikte aandele kan lei tot meer dividende wat uitbetaal word en minder behoue inkomste uit die maatskappy se winste.
Verdeling van winste	• Hoë winste en goeie opbrengste aan aandeelhouers dui op die sukses van 'n maatskappy, wat die waarde van aandele verhoog. • Winste wat gegenereer word, kan herbelê word om sakebedrywighede uit te brei. • Aandeelhouers ontvang winste volgens die tipe en getal van hul aandele.	• Aandeelhouers kan hul aandele verkoop wanneer dividende laag is, wat lei tot 'n daling in aandeelpryse. • Dividende word nie altyd uitbetaal nie, wat nuwe beleggers kan ontmoedig.
Wetgewing	• Maatskappye moet voldoen aan die Maatskappywet, No. 71 van 2008. • Die maatskappy en sy eienaars (aandeelhouers) is afsonderlike entiteite, wat meer mense kan aanmoedig om by die maatskappy aan te sluit. • Beperkte aanspreeklikheid maak voorsiening vir die neem van groter risiko's, wat kan lei tot die groei van die besigheid. • Oudit van finansiële state gee • aandeelhouers die versekering dat die besigheid behoorlik bestuur word en ondersteun die verkryging van bykomende finansiering.	• Prosdures vir oprigting is tydrowend, ingewikkeld en duur, aangesien baie regsdokumente voorberei/ingedien moet word. • Hoë oprigtings/vestigings uitgawes vereis groot aanvangskapitaal. • Jaarlikse ouditering van finansiële state is duur. • Indien 'n publieke maatskappy nie aan wetgewing voldoen nie, kan hul lisensie deur die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom (KMIE/CIPC) teruggetrek word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 351 2022/03/27 23:49:02

Verskille tussen die privaat maatskappy en publieke maatskappy

Wenk

As 'n vraag oor die verskille gevra word, maak seker dat jy net verskille insluit en nie ooreenkomste nie.

PRIVAAT MAATSKAPPY	PUBLIEKE MAATSKAPPY
• Mag nie aandele aan die algemene publiek aanbied nie.	• Genoteerde maatskappye mag hul aandele in die openbaar op die Johannesburgse Effektebeurs (JSE) verhandel.
• Aandele is nie vrylik oordraagbaar nie.	• Aandele is vrylik oordraagbaar.
• Minimum van een direkteur.	• Minimum van drie direkteure.
• Die naam moet eindig met Eiendoms Beperk/(Edms.) Bpk.	• Die naam moet eindig met Beperk/Bpk.
• Finansiële jaarstate hoef nie geouditeer en gepubliseer te word nie.	• Finansiële jaarstate moet geoudit en gepubliseer word.
• Het nie nodig om 'n prospektus te publiseer nie, aangesien die maatskappy nie hul aandele aan die publiek mag verhandel nie.	• Moet registreer en 'n prospektus by die Kommissie vir Maatskappye en Intellektuele Eiendom (KMIE/CIPC) publiseer.
• Daar word nie van die maatskappy verwag om die minimum inskrywing te bereik/minimum aantal aandele uit te reik nie.	• Moet `n minimum aantal aandele verkoop/'n minimum inskrywing bereik, voordat die maatskappy met besigheid mag begin.

Aktiwiteit 15.2 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Identifiseer die Ondernemingsvorm wat deur ELKE stelling hieronder voorgestel word:

1.1.1 Die finansiële state van Moshe Hoewe moet geoudit word.

1.1.2 Elmaree en Soso het slegs 'n skriftelike ooreenkoms nodig gehad om 'n nuwe besigheid op te rig.

1.1.3 Die direkteure van Shavet Geïnk sal aanspreeklik gehou word vir die skuld van die maatskappy. (3 × 2) (6)

1.2 Bespreek die voordele van 'n publieke maatskappy. (8)

1.3 Verduidelik die verskille tussen 'n vennootskap en 'n publieke maatskappy, gebaseer op die volgende:

1.3.1 Bestuur (4)

1.3.2 Belasting (4)

1.3.3 Kapitaal (4)

Gebruik die tabel hieronder as 'n GIDS om VRAAG 1.3 te beantwoord.

ASPEKTE	VENNOOTSKAP	PRIVAAT MAATSKAPPY
1.3.1 Bestuur		
1.3.2 Belasting		
1.3.3 Kapitaal		

[26]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 352 2022/03/27 23:49:02

Maatskappy in staatsbesit

'n Maatskappy in staatsbesit het die regering as hul hoofaandeelhouer en val onder die Departement van Openbare Ondernemings. Hierdie besighede neem die rol van kommersiële ondernemings namens die regering op.

Transnet is 'n maatskappy in staatsbesit

Eienskappe van 'n maatskappy in staatsbesit

- 'n Maatskappy in staatsbesit moet drie of meer direkteure en een of meer aandeelhouers hê.
- Dit moet by die KMIE/CIPC registreer deur 'n Memorandum van Inkorporering op te stel.
- Dit word deur die regering besit en vir wins bedryf.
- Maatskappye in staatsbesit word as publieke maatskappye gelys.
- Die naam moet met die letters/afkorting/agtervoegsel MSB (Bpk.) beëindig.
- Maatskappye in staatsbesit ondersteun privaat besighede deur infrastruktuur soos kommunikasiedienste (Poskantoor) en voorsiening van elektrisiteit (Eskom) te verskaf.

Impak van maatskappye in staatsbesit

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• Die winste kan gebruik word om ander staatsdepartemente te finansier.	• Dit lei dikwels tot swak bestuur aangesien die regering nie altyd so doeltreffend soos die privaatsektor is nie.
• Dit bied noodsaaklike dienste wat dalk nie deur die privaatsektor aangebied word nie.	• Daar is dikwels ondoeltreffendheid as gevolg van die grootte van die besigheid.
• Pryse word redelik gehou./Skep gesonde mededinging met die privaatsektor om dienste aan meer burgers bekostigbaar te maak.	• Dit maak dikwels staat op staatsubsidies.
• Verkwistende duplisering van dienste word uitgeskakel.	• 'n Gebrek aan aansporings vir werknemers om te presteer as daar 'n afwesigheid van ander motiveerders soos produktiwiteit bonusse is.
• Beplanning kan deur middel van 'n sentrale beheer gekoördineer word.	• Die regering kan geld verloor deur die besigheid.
• Maatskappye in staatsbesit genereer inkomste om maatskaplike programme te finansier.	• 'n Gebrek aan aansporings vir werknemers om te presteer as daar geen aandeel in die wins is nie.
• Die MSB kan werk skep vir alle vaardigheidsvlakke.	• Verliese moet deur die belastingbetaler gedek word.
	• Aandele is nie vrylik verhandelbaar nie, wat dit moeilik maak om kapitaal te verkry.
	• Die MSB moet streng regulasies volg vir bedrywighede om kapitaal in te samel.
	• Finansiële state moet geoudit word, wat duur is.

Let wel: Gebruik die inligting van maatskappye in staatsbesit om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van maatskappye in staatsbesit.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 353 2022/03/27 23:49:02

Nie-winsgewende maatskappye (NWM'e)

NWM'e is besigheidsentiteite wat opgestel is om mense te help, die omgewing te beskerm of om 'n goeie doel te beywer. Dit kan godsdienstige organisasies soos kerke, liefdadigheidsorganisasies en kultuurorganisasies insluit. Die primêre doel van 'n NWM is om die publiek te bevoordeel, nie om wins te maak nie.

Eienskappe van nie-winsgewende maatskappye

- Die kerndoel van NWM'e is om dienste te lewer, en nie om wins te maak nie.
- Hulle word gefinansier deur skenkings en buitelandse befondsing.
- Die naam van die maatskappy moet met die letters/afkorting/agtervoegsel NWM beëindig.
- Alle winste moet gebruik word vir die kern-doelwitte van die nie-winsgewende maatskappy.
- Dit moet 'n Memorandum van Inkorporering voorberei om die maatskappy te registreer.
- Kwalifiserende NWM'e kry belastingvrye status.

Impak van nie-winsgewende maatskappye

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• Die wins van NWM'e word uitsluitlik vir die kern-doelwit van die organisasie gebruik.	• NWM'e genereer nie genoeg kapitaal om hul uitgawes te dek nie.
• Hulle verskaf maatskaplike dienste aan verskeie gemeenskappe, byvoorbeeld, Meals on Wheels verskaf kos aan behoeftige mense.	• Hulle het professionele hulp nodig om hierdie organisasie op die been te bring.
• Bydraes/skenkings aan NWM'e is belastingaftrekbaar en kan lei tot meer skenkings van mense/besighede.	• Skenkings wat van die publiek ontvang word, is dalk nie altyd genoeg nie.
• Die aanspreeklikheid van die lede is beperk.	• Hulle word nie toegelaat om bonusse aan lede te betaal nie.
• NWM'e het kontinuïteit van bestaan.	• Bates word nie aan die lede uitgedeel by sluiting nie, maar moet aan soortgelyke maatskappye gegee word.
• Die meeste van die inkomste van 'n nie-winsgewende maatskappy is vry van inkomstebelasting.	• Die verkryging van toelaes kan 'n stadige en vermoeiende proses wees.
• As hulle kwalifiseer, kan NWM'e toelaes ontvang.	• Dit is nie maklik om 'n NWM te skep nie. Dit verg tyd, moeite en geld.

Let wel: Gebruik die inligting van nie-winsgewende maatskappye om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van nie-winsgewende maatskappye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 354 2022/03/27 23:49:02

Kriteria wat bydra tot die sukses en mislukking van 'n nie-winsgewende maatskappy

Kriteria	Sukses EN/OF	Mislukking
Belasting	• Mag vir belastingvrystelling kwalifiseer indien aan sekere kriteria voldoen word. • Hulle kan sekere belastingvoordele of belastingkortings ontvang wanneer hulle aktief by gemeenskapsprojekte betrokke is.	• Daar word van hulle vereis om inkomstebelasting te betaal as hulle betrokke is by aktiwiteite wat nie met hul besigheidsdoel verband hou nie. • Moet aan sekere belastingvereistes voldoen om vrygestel te word, byvoorbeeld, bedrywighede moet uitsluitlik vir liefdadigheids-, wetenskaplike of openbare veiligheidsdoeleindes wees.
Bestuur	• 'n NWM kan goed bestuur word aangesien dit 'n minimum van drie direkteure benodig. • Meer direkteure kan aangestel word om meer vaardighede, idees en kundigheid na die NWM te bring. • Die wetlik voorgeskrewe bestuurstruktuur verseker 'n goed georganiseerde maatskappy.	• Groot bestuurstrukture kan besluite kompliseer/ vertraag. • Direkteure kan besigheidsfondse wanbestuur aangesien hulle dalk nie 'n direkte belang in die NWM het nie. • Direkteure is aanspreeklik vir enige verlies/ skade/koste wat deur die maatskappy gely word. • Direkteure het dalk nie die vaardighede om hulpbronne te bestuur nie.
Kapitaal	• 'n Onbeperkte aantal stigters kan meer kapitaal tot die maatskappy bydra. • Meer kapitaal kan deur skenkings of borgskappe vir die bedrywighede en uitbreiding ingesamel word. • Skenkers in nie-winsgewende maatskappye kan belastingkortings ontvang wat verdere bydraes kan aanmoedig.	• Stigters kan beperkte kapitaal bydra, wat dalk nie voldoende is vir die oprigting en bedryf van die maatskappy nie. • Die maatskappy maak staat op skenkings as sy hoofbron van kapitaal, wat sy bedrywighede en uitbreidings kan belemmer. • Die NWM kan sukkel om genoeg kapitaal en fondse in te samel as hulle nie skenkers oortuig nie en skenkings word misbruik.
Verdeling van winste	• Die wins van die maatskappy word gebruik om ander behoeftes van die maatskappy te finansier.	• Kan potensiële beleggers ontmoedig om in die maatskappy te belê, aangesien dit 'n nie-winsgewende maatskappy is.
Wetgewing	• Die maatskappy en hul eienaars (aandeelhouers) is afsonderlike entiteite, wat meer mense kan aanmoedig om by die maatskappy aan te sluit. • Finansiële state word geoudit wat tot die doeltreffende gebruik van hulpbronne kan lei.	• Oprigtingsprosedures is tydrowend, ingewikkeld en duur, aangesien baie regsdokumente voorberei en ingedien moet word.

Koöperasies

'n Koöperasie is 'n outonome vereniging van persone wat vrywillig saamkom om in hul gemeenskaplike ekonomiese, sosiale of kulturele behoeftes te voorsien deur middel van 'n gesamentlike onderneming. Hulle deel hulpbronne, infrastruktuur en koste om 'n beter uitkoms te bereik.

? Het jy geweet

Koöperasies kan gevorm word deur 'n kombinasie van regspersone en natuurlike persone.

Eienskappe van koöperasies

- 'n Minimum van vyf lede word vereis om 'n koöperasie op te rig.
- Die doel van 'n koöperasie is om wedersydse voordele vir die lede te skep.
- Dit is 'n regsentiteit en kan grond/eiendom besit en bankrekeninge oopmaak.
- Al die lede besit aandele, maar het gelyke stemreg, ongeag die hoeveelheid aandele wat hulle besit.
- Die wins van die koöperasie word onder lede verdeel na gelang van die omvang van transaksie met die besigheid.
- Die besluite word demokraties geneem, met ander woorde, die lid se stem wen.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 355 2022/03/27 23:49:03

Wenk

Die begrippe vrylik oordraagbaar en vrylik verhandelbaar kan uitruilbaar gebruik word.

- Koöperasies word deur 'n minimum van drie direkteure bestuur.
- Die koöperasie moet by die Registrateur van Koöperasies registreer.
- Die woord 'Koöperasie Beperk' moet aan die einde van die naam verskyn.
- Hulle word deur 'n minimum van drie direkteure bestuur.
- Die koöperasie word gemotiveer deur diens eerder as wins.

Impak van koöperasies

Positiewe/Voordele	Negatiewe/Nadele
• Die koöperasie is aanspreeklik vir hul eie skuld, daarom geniet lede beperkte aanspreeklikheid vir die skuld van die besigheid.	• Die fondse van 'n koöperasie is beperk.
• Koöperasies word demokraties bestuur omdat elke lid een stem het.	• Finansiële state moet geoudit word.
• Die oprigting van koöperasies is makliker as maatskappye.	• Die aandele is nie vrylik verhandelbaar nie.
• Indien koöperasies aan sekere vereistes voldoen, kan hulle finansiële ondersteuning van die Departement van Handel en Nywerheid ontvang.	• Besluite is dikwels moeilik om te bereik en tydrowend.
• 'n Koöperasie kan hul eie bestuur aanstel.	• Die sukses van koöperasies hang af van die ondersteuning van die lede.
• Winste word onder lede gedeel volgens die omvang van die transaksies van daardie lid met die besigheid.	• Daar is nie baie aansporing vir lede om in 'n koöperasie te belê nie.
	• Koöperasies het dikwels 'n gebrek aan ervare en vaardige sakeleiers.

Let wel: Gebruik die inligting van koöperasies om dit toe te pas op die verskillende kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van koöperasies.

Kriteria wat bydra tot die sukses en/of mislukking van koöperasies

Kriteria	Sukses	EN/OF	Mislukking
Belasting	• Dividende wat deur 'n maatskappy aan 'n koöperasie verklaar word, sal van dividendbelasting vrygestel word.		• Koöperasies word teen dieselfde koers belas as maatskappye wat hoog/duur kan wees.
Bestuur	• Koöperasies kan hul bestuur aanstel. • 'n Direksie/Raad van direkteure (minimum twee) word deur aandeelhouers gekies. • Alle lede het een stem elk en besluite word demokraties geneem.		• Besluite is dikwels moeilik om te bereik. • Nie alle direkteure is tot goeie bestuur in staat nie.
Kapitaal	• Kapitaal word verhoog deur aandele aan lede uit te reik. • Indien koöperasies aan sekere vereistes voldoen, kan hulle finansiële ondersteuning van die Departement van Handel en Nywerheid ontvang.		• Die fondse van 'n koöperasie is beperk en daarom is dit moeilik om te groei.
Verdeling van winste	• Elke lid het 'n gelyke aandeel in die koöperasie.		• Die koöperasies word gemotiveer deur diens eerder as wins, wat minder wins vir lede beteken.
Wetgewing	• Koöperasies moet by die Registrateur van Koöperasies registreer. • Die oprigting van koöperasies is makliker as maatskappye.		• Die oprigtingsproses is tydrowend en moeilik.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 356 2022/03/27 23:49:03

Aktiwiteit 15.3 Klaswerk/Huiswerk

VRAAG 1

1.1 Verduidelik die eienskappe van koöperasies. (8)

1.2 Bespreek hoe die volgende kriteria kan bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n alleeneienaarskap:

- **1.1.1** Kapitaal
- **1.1.2** Verdeling van winste
- **1.1.3** Wetgewing (12)

[20]

VRAAG 2: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (ONDERNEMINGSVORME)

Vennootskappe was 'n baie gewilde Ondernemingsvorm. Die mate waarin eienaars aanspreeklik is vir die skuld, het meer entrepreneurs laat oorweeg om privaat en openbare maatskappye as 'n ondernemingsvorm te oorweeg. Die afgelope tyd verander meer maatskappye na openbare maatskappye, aangesien dit meer geneig is om suksesvol te wees.

Skryf 'n opstel oor Ondernemingsvorm waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die eienskappe van 'n vennootskap.
- Verduidelik die verskille tussen beperkte aanspreeklikheid en onbeperkte aanspreeklikheid.
- Onderskei tussen 'n privaat maatskappy en 'n publieke maatskappy.
- Gee besighede raad oor hoe die volgende kriteria tot die sukses en/of mislukking van 'n publieke maatskappy kan bydra:
  - » Wetgewing
  - » Bestuur. **[40]**

Die vergelyking van die Ondernemingsvorm ten opsigte van die verskillende kriteria

Dit is belangrik om die kriteria van die ondernemingsvorme te ken en te verstaan. Hierdie kennis is nodig om die bydra van die kriteria tot die sukses en/of mislukking van elke ondernemingsvorm te bepaal.

Kriteria	Alleeneie-naarskap	Vennoot-skap	Beslote korporasies	Koöpe-rasies	Wins-gewende maats-kappy	Nie-wins-gewende maats-kappy
Belasting	Besighede word nie belas nie, maar die eienaar sal in sy/haar private hoedanigheid belas word.	Vennote sal in hul private hoedanigheid belas word.	'n BK word as 'n regspersoon teen dieselfde koers as maatskappye belas.	'n BK word as 'n regspersoon teen dieselfde koers as maatskappye belas.	Maatskappye word as 'n regspersoon belas teen 'n vasgestelde maatskappy-belastingkoers en die dividende word ook belas.	Kwalifiserende NWM'e kry belastingvrye status.

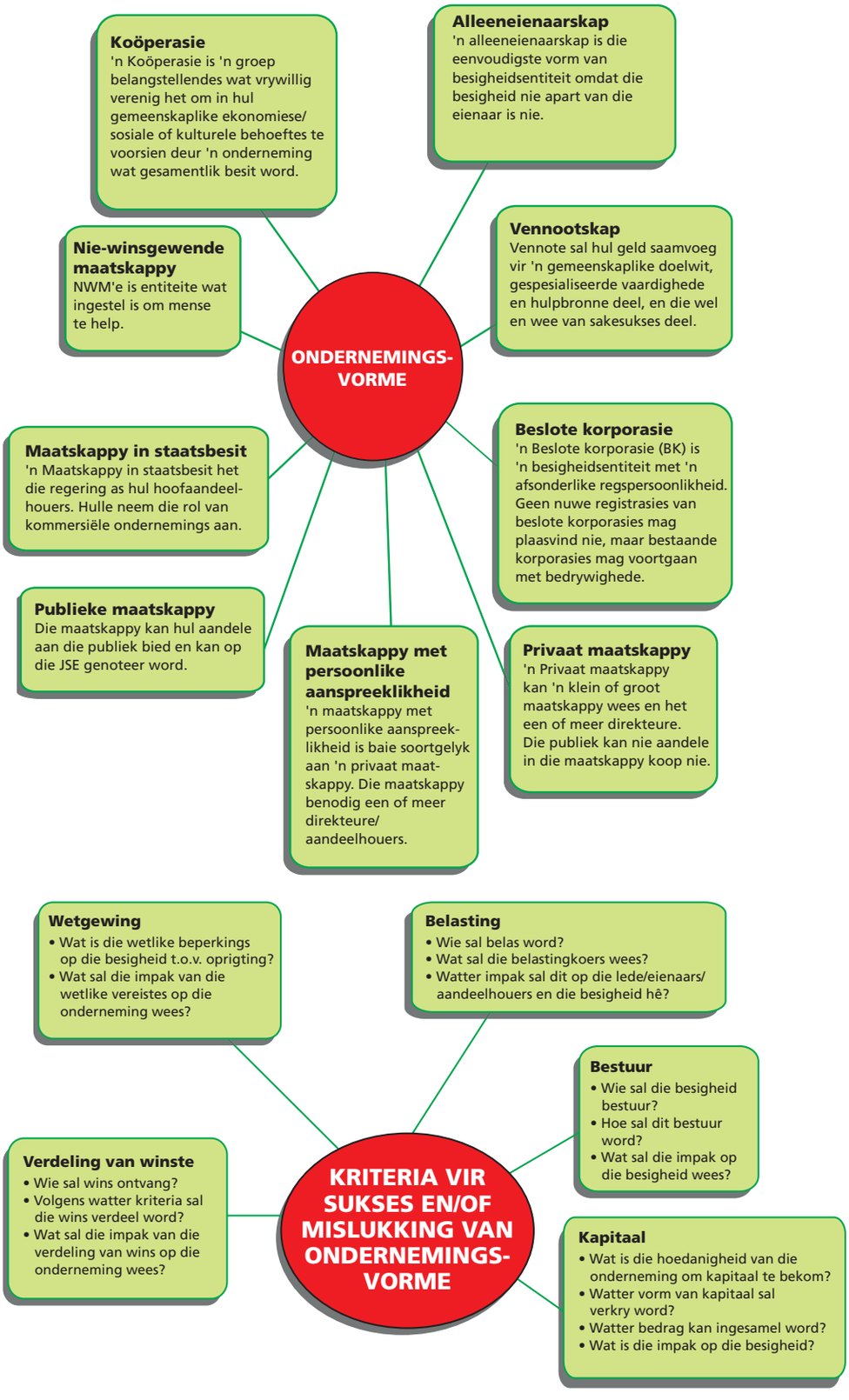
BS GRAAD 12 LB AFR.indb 357 2022/03/27 23:49:03

Kriteria	Alleeneie-naarskap	Vennoot-skap	Beslote korporasies	Koöpe-rasies	Wins-gewende maats-kappy	Nie-wins-gewende maats-kappy
Bestuur	'n Alleenhand-elaar bestuur hul eie besigheid.	Die vennoot-skapsoor-eenkoms sal bepaal wie en hoe die vennootskap bestuur sal word.	Alle lede van 'n BK is betrokke en neem deel aan die bestuur daarvan.	Alle lede het elk een stem en besluite word demokraties geneem. Direkteure (minimum twee) word deur aandeelhouers gekies	Direkteure sal die maatskappy bestuur. Direkteure word by die AJV deur aandeelhouers gekies.	Word bestuur deur 'n minimum van drie direkteure.
Kapitaal	Die eienaar dra alle kapitaal by.	Vennote dra kapitaal by volgens die vennoot-skapsoor-eenkoms.	Lede dra 'n ooreengekome % kapitaal tot die BK by.	Kapitaal word ingesamel deur aandele aan lede te verkoop.	Kapitaal word ingesamel deur aandele aan aandeelhouers te verkoop en deur skuldbriewe vir 'n publieke maatskappy uit te reik.	Dit ontvang skenkings van die publiek en as hulle kwalifiseer, kan NWM'e toelaes ontvang.
Verdeling van winste	Al die wins behoort aan die eienaar.	Wins word volgens die vennoot-skapsoor-eenkoms deur vennote gedeel	Wins word deur lede gedeel volgens hul belangstelling in die BK.	Wins word onder lede verdeel volgens die hoeveelheid sake wat hulle met die koöperasies gedoen het.	Wins behoort aan die maatskappy. Aandeelhouers deel in die wins volgens die aantal en waarde van hul aandele, indien die maatskappy 'n dividend verklaar.	Die wins van NWM'e word uitsluitlik vir die kerndoel van die organisasie gebruik.
Wetgewing	Slegs enkele wetlike formaliteite met registrasie.	'n Paar wetlike vereistes om vas te stel. 'n Vennoot-skapsoor-eenkoms moet aangegaan / voltooi word.	Moet 'n CK1-vorm indien, maar geen nuwe registrasies van beslote korporasies mag plaasvind nie.	Koöperasies moet by die Registrateur van Koöperasies registreer.	Maatskappye moet voldoen aan enige wetlike vereistes van die Maat-skappywet, Nr. 71 van 2008.	Moet daaraan voldoen en 'n Memorandum van Inkorporering indien.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 358 2022/03/27 23:49:03

Breinkaart: Onderwerp 15 – Ondernemingsvorme: Kriteria vir sukses en/of mislukking

UseGebruik die breinkaarte as 'n riglyn om die inhoud wat in hierdie onderwerp behandel word, te konsolideer. Maak seker dat jy die inhoud van elke opskrif in hierdie onderwerp bestudeer.



BS GRAAD 12 LB AFR.indb 359 2022/03/27 23:49:03

Konsolidasie

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 - 1.1.5) neer, byvoorbeeld, 1.1.6 D.

1.1.1 'n Skriftelike uitnodiging aan die publiek om aandele te koop staan bekend as 'n ….

- **A** Prospektus
- **B** Memorandum van Inkorporering
- **C** Ooreenkoms
- **D** Registrasiesertifikaat

1.1.2 Die voormalige en huidige direkteure van 'n … is gesamentlik en afsonderlik verantwoordelik vir die skuld van die maatskappy.

- **A** maatskappy in staatsbesit
- **B** privaat maatskappy
- **C** publieke maatskappy
- **D** maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid

1.1.3 Die woord beperk in 'n maatskappy se naam dui aan dat …

- **A** aanspreeklikheid van die direkteure beperk is.
- **B** aanspreeklikheid van die aandeelhouers beperk is.
- **C** aanspreeklikheid van die maatskappy beperk is.
- **D** die verkoop van aandele beperk is.

1.1.4 In 'n … is elke besigheidseienaar regtens verantwoordelik vir die gesamentlike aanspreeklikheid van die besigheid en kan persoonlike besittings verloor.

- **A** vennootskap
- **B** beslote korporasie
- **C** privaat maatskappy
- **D** publieke maatskappy

1.1.5 Indien hulle kwalifiseer, kry … belastingvrye status.

- **A** nie-winsgewende maatskappye
- **B** beslote korporasies
- **C** persoonlike aanspreeklikheid maatskappye
- **D** openbare maatskappye

(5 × 2) (10)

Wenk

Jy moet die feite hieronder ken, want dit sal makliker wees om die faktore vir die sukses en mislukking van die verskillende ondernemingsvorme te verstaan.

1.2 Voltooi die tabel hieronder en vergelyk die verskillende tipes ondernemingsvorme.

	Alleeneie-naarskap	Vennoots-kap	Privaat maatskappy	Publieke maatskappy	Nie-wins-gewende maatskappy
Wie is verantwoordelik vir belasting?					
Wie bestuur die besigheid?					
Hoe word die kapitaal ingesamel?					
Hoe word winste gedeel?					
Wie is aanspreeklik vir skuld?					
Hoe word die besigheid geregistreer?					

(30)
[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 360 2022/03/27 23:49:03

Konsolidasie

VRAAG 2

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

BARNARD & SEUNS (BS)

Barnard & Seuns is 'n suksesvolle vennootskap, maar die vennote wil verander na 'n ondernemingsvorm waar hulle aandele aan die publiek kan verkoop.

2.1.1 Noem 'n nuwe ondernemingsvorm wat geskik sal wees vir BS. (2)

2.1.2 Beskryf kortliks die voordele van die Ondernemingsvorm wat in VRAAG 2.1.1 geïdentifiseer is (6)

2.1.3 Verduidelik die nadele van 'n vennootskap. (6)

2.2 Gee besighede raad oor hoe die volgende kriteria kan bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n alleeneienaarskap:

2.2.1 Belasting (4)

2.2.2 Verdeling van winste (4)

[22]

QR-KODE

Skandeer hierdie kode vir 'n oorsig oor die inhoud van hierdie onderwerp rakende die spesifieke kernleerpunte.

https://youtube.com/playlist?list=PLY8n0zQCEkpq-FIeP-ayvS2S2zCgxTISr3

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 361 2022/03/27 23:49:03

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 3
VOORBEELD
PROJEK
PUNTE: 50

Skool: _____

Uitreikdatum: _____ **Sperdatum:** _____

Van van leerder: _____

Naam van leerder: _____

FINALE PUNT:

50 punte

INSTRUKSIES AAN LEERDERS

1. Hierdie projek sal die volgende onderwerpe assesseer:
- Maatskaplike verantwoordelikheid
- Korporatiewe maatskaplike investering
- Menseregte, inklusiwiteit en omgewingskwessies
- Aanbieding en data-respons

2. Lees die instruksies van elke vraag noukeurig deur en reageer gepas.

3. Versamel hulpbronne oor jou antwoorde om VRAAG 1.1.1 en 1.1.2 te beantwoord.

4. Dien jou taak in op die sperdatum om penalisering te vermy.

5. Maak seker jy heg die voorblad en die rubriek vir die nasien van jou antwoorde aan voor indiening.

Hierdie projek bestaan uit 6 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 362 2022/03/27 23:49:03

VRAAG 1: KORPORATIEWE MAATSKAPLIKE VERANTWOORDELIKHEID EN KORPORATIEWE MAATSKAPLIKE INVESTERING

1.1 Lees die stelling hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

> In Julie 2021 is dit berig dat minstens 40 000 Suid-Afrikaanse ondernemings geplunder, verbrand of gevandaliseer is tydens wydverspreide oproer wat in KwaZulu Natal en Gauteng uitgebreek het.
>
> *Bron: https://www.africanews.com>2021/07/21>South.Africa*

1.1.1 Doen navorsing en lys enige DRIE redes, behalwe politiek, vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van eiendom wat in Julie 2021 in KwaZulu Natal en Gauteng plaasgevind het. (3)

1.1.2 Bespreek enige KMI-projekte wat deur besighede aangepak is om ELK van die sosio-ekonomiese kwessies wat in VRAAG 1.1.1 hierbo genoem word, te hanteer. (2)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 1.1.1 - 1.1.2 te beantwoord

SOSIO-EKONOMIESE KWESSIES (1.1.1)	KMI-PROJEKTE (1.1.2)
1.	
2.	
3.	

1.2 Bespreek maniere waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van hul werknemers te verbeter. (5)

VRAAG 2: MENSEREGTE

2.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

> **DUBE KONSTRUKSIE BPK (DKB)**
>
> Die direkteure van Dube Konstruksie Bpk. bevorder die menseregte van hul werknemers. DKB verseker dat alle werknemers 'n afskrif van hul indiensnemingskontrak ontvang het. Persoonlike inligting oor hul werknemers word vertroulik gehou. DKB verseker altyd dat werkers gelyke betaling ontvang vir werk van gelyke waarde.

2.1.1 Identifiseer DRIE tipes menseregte wat DKB bevorder. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario aan te haal. (5)

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.1.1 te beantwoord.

TIPES MENSEREGTE	MOTIVERING
1.	
2.	
3.	

2.1.2 Stel maniere voor waarop besighede die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe in die werkplek kan bevorder. (5)

VRAAG 3: DIVERSITEITSKWESSIES

3.1 Lees die gevallestudie hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

> Volgens die Ekonomiese Intelligensie-Eenheid glo tot 64% van besighede dat taal-hindernisse hul pogings om internasionaal uit te brei verhinder. Chinese en Brasiliaanse maatskappye word die meeste geraak deur finansiële verlies weens taal-hindernisse.
>
> *Bron: https://www.business2community.com/marketing/businesses-can-deal-language-barriers-01679524*

3.1.1 Verduidelik hoe besighede taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek kan hanteer. (5)

3.1.2 Stel maniere voor waarop besighede die kwessie van kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek kan hanteer. (5)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 363 2022/03/27 23:49:04

VRAAG 4: OMGEWINGSKWESSIES

4.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

HANSEN STAAL KONSTRUKSIE (HSK)

Die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers by Hansen Staal Konstruksie maak seker dat beskermende klere aan alle werkers verskaf word. Hulle identifiseer ook potensiële gevare in die werkplek. Die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers hersien maatreëls om die gesondheid en veiligheid van werkers te verseker.

4.1.1 Haal DRIE rolle van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers uit die scenario hierbo aan. (3)

4.1.2 Beskryf kortliks ander rolle van die gesondheids- en veiligheidsverteenwoordigers in die werkplek. (2)

4.2 Verduidelik die verantwoordelikhede van werknemers in die bevordering van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek. (5)

VRAAG 5: AANBIEDING EN DATA-RESPONS

5.1 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

IBRAHIM KOMMUNIKASIE (IK)

Suzy, die verkoopsverteenwoordiger van Ibrahim Kommunikasie is versoek om 'n aanbieding oor die verkope van die besigheid te doen. Sy het die skyfie hieronder vir haar aanbieding voorberei.

Verslag

Besigeid vaar baie swak die afgelope drie maande

Werknemers moet harder werk om bonnusse te kry

Ons moet nuwe produkte oorweeg

5.1.1 Bespreek die impak van PowerPoint-skyfies in aanbiedings. (5)

5.1.2 Gee Suzy raad oor die aspekte wat ingesluit moet word wanneer 'n multimedia-aanbieding ontwerp word. (5)

[50]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 364 2022/03/27 23:49:04

ASSESSERINGS-KRITERIA	0	1	2	3	4	5	TOTAAL
Redes vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom en voorgestelde korporatiewe maatskaplike investeringsprojekte om plundering te hanteer.	Leerders het geen redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van eiendom nie, en het nie korporatiewe maatskaplike investeringsprojekte voorgestel om die plundering te hanteer nie.	Leerder het EEN rede genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, maar het geen voorstel gemaak van korporatiewe maatskaplike investeringsprojekte om plundering te hanteer nie. OF Leerder het geen redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom nie, en het EEN korporatiewe maatskaplike investeringsprojek voorgestel om plundering te hanteer.	Leerder het TWEE redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, maar het geen korporatiewe maatskaplike investeringsprojek voorgestel om plundering te hanteer nie. OF Leerder het EEN rede genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, en het EEN korporatiewe maatskaplike investeringsprojek voorgestel om plundering te hanteer.	Leerder het TWEE redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, en EEN korporatiewe maatskaplike investeringsprojek voorgestel om plundering te hanteer. OF Leerder het EEN rede genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, en TWEE korporatiewe maatskaplike investeringsprojekte voorgestel om plundering te hanteer.	Leerder het DRIE redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, en EEN korporatiewe maatskaplike investeringsprojek voorgestel om plundering te hanteer. OF Leerder het TWEE redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom, en TWEE korporatiewe maatskaplike investeringsprojekte voorgestel om plundering te hanteer.	Leerder het DRIE redes genoem vir die plundering van winkels, winkelsentrums en die vernietiging van besigheidseiendom en TWEE of DRIE korporatiewe maatskaplike investeringsprojekte voorgestel om die plundering te hanteer.	5
Maniere om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid.	Leerder het geen manier gegee om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid nie.	Leerder het EEN manier gegee om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid.	Leerders het TWEE maniere gegee om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid.	Leerder het DRIE maniere gegee om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid.	Leerder het VIER maniere gegee om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid.	Leerder het VYF maniere gegee om by te dra tot die welstand van werknemers van die besigheid.	5
Identifisering van tipes menseregte met motiverings uit die scenario.	Leerder het geen tipe mensereg genoem nie en het geen motivering daarvoor gegee nie.	Leerder het EEN tipe mensereg genoem, maar het geen motivering uit die scenario gegee nie.	Leerder het slegs EEN tipe mensereg genoem, maar EEN motivering uit die scenario gegee.	Leerder het TWEE tipes menseregte uit die scenario genoem en EEN motivering daarvoor gegee.	Leerder het DRIE tipes menseregte uit die scenario genoem en een motivering daarvoor gegee. OF Leerder het TWEE tipes menseregte uit die scenario genoem en TWEE motiverings gegee.	Leerder het DRIE tipes menseregte uit die scenario genoem en TWEE of DRIE motiverings uit die scenario gegee.	5

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 365 2022/03/27 23:49:04

ASSESSERINGS-KRITERIA	0	1	2	3	4	5	TOTAAL
Maniere waarop besighede die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe kan bevorder.	Leerder het geen strategie genoem om die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe van hul werknemers of kliënte te bevorder nie.	Leerder het EEN strategie genoem om die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe van hul werknemers of kliënte te bevorder.	Leerder het TWEE strategieë genoem om die reg op veiligheid, sekuriteit en lewensbeskerming van hul werknemers of kliënte te bevorder.	Leerder het DRIE strategieë genoem om die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe van hul werknemers of kliënte te bevorder.	Leerder het VIER strategieë genoem om die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe van hul werknemers of kliënte te bevorder.	Leerder het VYF strategieë genoem om die reg op veiligheid, sekuriteit en beskerming van lewe van hul werknemers of kliënte te bevorder.	5
Maniere waarop besighede taal as diversiteitskwessie in die werkplek kan hanteer.	Leerder het geen strategie genoem om taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer nie.	Leerder het EEN strategie genoem om taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het TWEE strategieë genoem om taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het DRIE strategieë genoem om taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het VIER strategieë genoem om taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het VYF strategieë genoem om taal as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	5
Maniere waarop besighede die kwessie van kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek kan hanteer.	Leerder het geen strategie genoem om kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer nie.	Leerder het EEN strategie genoem om die kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het TWEE strategieë genoem om die kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het DRIE strategieë genoem om kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het VIER strategieë genoem om kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	Leerder het VYF strategieë genoem om kulturele verskille as 'n diversiteitskwessie in die werkplek te hanteer.	5
Rolle van gesondheids- en veiligheidsverteen-woordigers.	Leerder het geen rolle uit die scenario geïdentifiseer nie en ook nie ander rolle van gesondheids- en veiligheidsverteenwoor-digers gegee nie.	Leerder het EEN rol uit die scenario geïdentifi-seer en geen ander rolle van gesondheids- en veiligheidsverteenwoor-digers gegee nie. OF Leerder het nie rolle uit die scenario geïdenti-fiseer nie en het EEN ander rol van gesond-heids- en veiligheids-verteenwoordigers gegee.	Leerders het TWEE rolle uit die scenario geïden-tifiseer en geen ander rolle vir gesondheids- en veiligheidsverteenwoor-digers gegee nie. OF Leerder het EEN rol uit die scenario geïdenti-fiseer en EEN ander rol van gesondheids- en veiligheidsverteenwoor-digers gegee.	Leerder het TWEE rolle uit die scenario geïden-tifiseer en EEN ander rol van gesondheids- en veiligheidsverteenwoor-digers gegee. OF Leerder het EEN rol uit die scenario geïdenti-fiseer en TWEE ander rolle van gesondheids- en veiligheidsverteen-woordigers gegee.	Leerder het DRIE rolle uit die scenario geïden-tifiseer en EEN ander rol van gesondheids- en veiligheidsverteenwoor-digers gegee. OF Leerder het TWEE rolle uit die scenario geïden-tifiseer en TWEE ander rolle van gesondheids- en veiligheidsverteen-woordigers gegee.	Leerders het DRIE rolle uit die scenario geïden-tifiseer en TWEE ander rolle van gesondheids- en veiligheidsverteen-woordigers gegee.	5
Verantwoordelikhede van werknemers in die beskerming van menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek.	Leerder het geen verantwoordelikheid van werknemers geïdentifiseer om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm nie.	Leerder het EEN verantwoordelikheid van werknemers geïdentifiseer om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm.	Leerder het TWEE verantwoordelikhede van werknemers geïdentifiseer om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm.	Leerder het DRIE verantwoordelikhede van werknemers geïdentifiseer om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm.	Leerder het VIER verantwoordelikhede van werknemers geïdentifiseer om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm.	Leerder het VYF verantwoordelikhede van werknemers geïdentifiseer om menslike gesondheid en veiligheid in die werkplek te beskerm.	5

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 366 2022/03/27 23:49:04

ASSESSERINGS-KRITERIA	0	1	2	3	4	5	TOTAAL
Multimedia-aspekte	Leerder het nie aanbevelings gemaak oor aspekte wat in die multimedia-aanbieding ingesluit moet word nie.	Leerder het slegs EEN aanbeveling gemaak oor aspekte wat in die multimedia-aanbieding ingesluit moet word.	Leerder het slegs TWEE aanbevelings gemaak oor aspekte wat by die multimedia-aanbieding ingesluit moet word.	Leerder het slegs DRIE aanbevelings gemaak oor aspekte wat in die multimedia-aanbieding ingesluit moet word.	Leerder het slegs VIER aanbevelings gemaak oor aspekte wat in die multimedia-aanbieding ingesluit moet word.	Leerder het VYF aanbevelings gemaak oor aspekte wat in die multimedia-aanbieding ingesluit moet word.	5
Impak van PowerPoint-skyfies	Leerder het geen voordeel en/of nadeel van PowerPoint-skyfies genoem nie.	Leerder het EEN voordeel en/of nadeel van PowerPoint-skyfies genoem.	Leerder het TWEE voordele en/of nadele van PowerPoint-skyfies genoem.	Leerder het DRIE voordele en/of nadele van PowerPoint-skyfies genoem.	Leerder het VIER voordele en/of nadele van PowerPoint-skyfies genoem.	Leerder het VYF voordele en/of nadele van PowerPoint-skyfies genoem.	5

PUNTE ONTVANG/BEHAAL:	
Totaal	**/50**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 367 2022/03/27 23:49:04

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 3
VOORBEELD
VOORBEREIDENDE EKSAMEN VRAESTEL 1
PUNTE: 150 TYD: 2 UUR

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.
Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.
Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en neem deeglik kennis van wat vereis word. Let daarop dat SLEGS die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die EERSTE vraag in AFDELING C nagesien sal word..

3. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.

4. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.

5. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.

6. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punte- en tydstoekenning wanneer jy elke vraag beantwoord.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD
A Objektiewe tipe vrae VERPLIGTEND	**1**	**30**	**30 minute**
B DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE (Beantwoord enige TWEE.)	**2**	**40**	**30 minute**
	3	**40**	**30 minute**
	4	**40**	**30 minute**
C TWEE opsteltipe vrae KEUSE (Beantwoord enige EEN.)	**5**	**40**	**30 minute**
	6	**40**	**30 minute**
TOTAAL		**150**	**120 minute**

7. Begin die antwoord op ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – nuwe bladsy, ens.

8. Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.

9. Skryf netjies en leesbaar.

Hierdie vraestel bestaan uit 5 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 368 2022/03/27 23:49:04

AFDELING A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.1 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 Die … maak voorsiening vir die instelling van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA).

A Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995)
B Wet op Gelyke Indiensneming, 1998 (Wet 55 van 1998)
C Nasionale Kredietwet, 2005 (Wet 34 van 2005)
D Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 1998 (Wet 97 van 1998)

1.1.2 Besighede stel 'n ... -ontleding saam om hul sterk- en swakpunte te identifiseer.

A Porter se Vyf Kragte
B PESTWO
C SCAMPER
D SSGB

1.1.3 Hierdie besigheid kan onder die tersiêre sektor geklassifiseer word.

A William Opleiding en Ontwikkeling CC
B William Meubelvervaardigers
C Sibusisiwe Mynmaatskappy
D Nandewar Mielie Groeiers

1.1.4 Besighede gebruik (die) ... as 'n bron van interne werwing om vir 'n vakante pos te adverteer.

A elektroniese media
B networking
C intranet
D internet

1.1.5 Die …-funksie verseker dat akkurate inligting vir bestuur beskikbaar is om goeie bestuursbesluite te neem.

A bemarking
B finansiële
C openbare betrekkinge
D administrasie (5 × 2) (10)

1.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDEBOEK neer.

Verbruikersbeskerming; werwing; nepotisme; terugwaartse; SSGB; PESTWO;
Vergoeding vir beroepsbeserings en -siektes; frontering; sifting; voorwaartse

1.2.1 Die Wet op … skep 'n raamwerk vir die gesondheid en veiligheid van werknemers in die werkplek.

1.2.2 Die menslike hulpbronbestuurder van UUY Beperk het … geïmplementeer as deel van die keuringsproses toe hulle die aansoekers se Curriculum Vitaes geëvalueer het.

1.2.3 Die direkteure van Zaza (Edms.) Bpk. het die naam van hul vragmotorbestuurder op die lys van hul direkteure ingesluit. Dit staan bekend as …

1.2.4 Moya Melk Winkels het die … integrasie-strategie gekies toe hulle Doodah Suiwel Plaas oorgeneem het.

1.2.5 Benno Ondernemings het 'n ...-ontleding gebruik om faktore in die makro-omgewing te identifiseer wat uitdagings aan hul besigheid stel. (5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 369 2022/03/27 23:49:04

1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.3.6 K.

KOLOM A		KOLOM B	
1.3.1	Algemene bestuur	**A**	werkers word betaal volgens die aantal items wat geproduseer word
1.3.2	Wet op Gelyke Indiensneming	**B**	herstel doelbewus wanbalanse van die verlede deur onderwys en opleiding
		C	spreek vaardigheidstekorte in die Suid-Afrikaanse arbeidsmag aan
1.3.3	Nasionale Vaardigheids-ontwikkeling-strategie	**D**	verskaf opleidingsgeleenthede wat vereis dat werknemers slegs eksterne praktiese kursusse bywoon
		E	ontwikkel nuwe bemarkingsplanne
		F	kommunikeer die gedeelde visie, missie en waardes op 'n effektiewe wyse
1.3.4	Leerlingskap	**G**	verskaf opleidingsgeleenthede wat kan lei tot 'n erkende beroepskwalifikasie
1.3.5	Stukwerk	**H**	moedig goeie gehalte opleiding in die werkplek aan om deurlopende ontwikkeling van vaardighede te verseker
		I	bevorder gelyke geleenthede en regverdige behandeling vir alle werkers in die werkplek
		j	werkers word betaal vir die hoeveelheid tyd wat hulle aan 'n taak spandeer

(5 × 2) (10)

TOTAAL AFDELING A **[30]**

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.
LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 2: BESIGHEIDSOMGEWINGS

2.1 Noem enige VYF PESTWO-ontleding faktore. (5)

2.2 Beskryf enige TWEE tipes integrasie-strategieë. (6)

2.3 Identifiseer die verlof bepalings soos uiteengesit in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 1997 (Wet 75 van 1997) waaraan Jack Handelaars voldoen het in ELKE stelling hieronder.

2.3.1 Werknemers word toegelaat om een dag verlof te neem vir elke 17 uur gewerk.

2.3.2 Peter, een van hul werknemers is ses weke betaalde verlof toegelaat om van sy nek-operasie te herstel.

2.3.3 Neville het twee dae verlof geneem om sy ma se begrafnisreëlings te tref. (6)

2.4 Brei uit oor die betekenis van *markpenetrasie* as 'n tipe intensiewe strategie. (4)

2.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

HELENA BAKKERY (HB)

Die werknemers van Helena Bakkery het met 'n wettige staking begin weens 'n dispuut oor 'n salarisverhoging. HB koop hul grondstowwe by Abdulla se Meul wat nie die produkte betyds lewer nie. Die regering het die rentekoers verhoog, wat dit vir HB moeilik maak om geld by die bank te leen.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 2.5.1 tot 2.5.3 te beantwoord.

UITDAGINGS (2.5.1)	BESIGHEIDSOMGEWINGS (2.5.2)	MATE VAN BEHEER (2.5.3)

2.5.1 Haal DRIE uitdagings vir HB uit die scenario hierbo aan. (3)

2.5.2 Klassifiseer HB se uitdagings volgens die DRIE besigheidsomgewings. (3)

2.5.3 Noem die mate van beheer wat HB oor ELKE besigheidsomgewing het. (3)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 370 2022/03/27 23:49:04

2.6 Onderskei tussen *Swart Ekonomiese Bemagtiging (SEB)* en *Breë-Basis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBSEB)*. (4)

2.7 Gee besighede raad oor maniere waarop hulle aan die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes 1997 (Wet 61 van 1997) kan nakom. (6)

[40]

VRAAG 3: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

3.1 Noem enige SES aspekte wat in 'n indiensnemingskontrak ingesluit moet word. (6)

3.2 Identifiseer die Wet wat deur die menslike hulpbronbestuurder by Agama Bpk. in ELKE stelling hieronder toegepas is.

3.2.1 Werknemers word toegelaat om by 'n vakbond van hul keuse aan te sluit.

3.2.2 Hulle verseker dat die werkplek die demografie van die land verteenwoordig.

3.2.3 Werknemers word nie gedwing om oortyd te werk nie. (6)

3.3 Verduidelik die rol van die onderhoudvoerder tydens die onderhoud. (8)

3.4 Onderskei tussen *gehaltebeheer* en *gehalteversekering*. (8)

3.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

BROOD EN KOEKIES FABRIEK (BKF)

Brood en Koekies Fabriek is welbekend vir die verkoop van hoë gehalte produkte. BKF doen altyd opnames om uit te vind oor die ervaring van die kopers wat hul produkte gebruik. BKF is in staat om gehalte grondstowwe en toerusting te koop wat benodig word vir uitbreiding.

Identifiseer TWEE TGB-elemente wat deur BKF toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.5 te beantwoord.

TGB-ELEMENT	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

3.6 Stel maniere voor waarop TGB die koste van gehalte kan verminder. (6)

[40]

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSOMGEWINGS

4.1 Noem enige VIER pilare van die Wet op Breë-Basis Swart Ekonomiese Bemagtiging (BBBEE), 2003 (Wet 53 van 2003). (4)

4.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

ANDILE VINNIGE KONTANT (AFK)

Andile Vinnige Kontant stel kontant beskikbaar aan enige persoon, ongeag hul finansiële status.

4.2.1 Identifiseer die Wet wat deur AFK oortree word. (2)

4.2.2 Verduidelik strafmaatreëls wat AFK in die gesig staar vir oortreding van die Wet wat in VRAAG 4.2.1 geïdentifiseer is. (4)

4.3 Identifiseer die element van Porter se Vyf Kragte-model wat deur Denise Ontwerpers in ELKE stelling hieronder toegepas word:

4.3.1 Denise Ontwerpers koop al hul materiaal by Jasmin Handelaars, wat die enigste verkoper in die mark is. (2)

4.3.2 Pamela Ontwerpers bied soortgelyke dienste teen billike pryse. (2)

4.3.3 Sommige van hul kliënte gebruik tuisgemaakte produkte aangesien hulle nie meer kan bekostig om produkte by kleinhandel-winkels te koop nie. (2)

4.4 Bespreek die voordele van diversifikasiestrategieë. (4)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 371 2022/03/27 23:49:04

BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE

4.5 Noem enige VIER bronne van eksterne werwing. (4)

4.6 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

NADINE ONDERNEMINGS (NE)

Nadine Ondernemings verkoop 'n verskeidenheid goedere en dienste in verskeie afsetpunte. NO het besluit om Jan se indiensnemingskontrak te beëindig weens onbevredigende werksprestasie. NO het ook Mpho se indiensnemingskontrak weens operasionele redes beëindig.

Identifiseer TWEE redes waarom NO Jan en Mpho se indiensnemingskontrakte beëindig het. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal. (6)

REDES VIR DIE BEËINDIGING VAN DIE INDIENSNEMINGSKONTRAKTE	MOTIVERING
1.	
2.	

4.7 Verduidelik die voordele van 'n goeie gehaltebestuurstelsel. (4)

4.8 Gee besighede raad oor die rol van gehaltesirkels as deel van deurlopende verbetering van prosesse en stelsels. (6)

[40]

TOTAAL AFDELING B **[80]**

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.

LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSOMGEWINGS (WETGEWING)

Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Nr. 97 van 1998), WVO is ingestel om die vaardighede van mense in Suid-Afrika te ontwikkel. Die regering het SOOO's ingestel om die implementering van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling te ondersteun. Besighede moet aan die WVO voldoen om onnodige strafmaatreëls vir oortreding van hierdie Wet te vermy.

Skryf 'n opstel oor die Wet op Vaardigheidsontwikkeling waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling.
- Bespreek die rol van SOOO's in die ondersteuning van die implementering van WVO.
- Evalueer die impak van die WVO op besighede.
- Beveel maniere aan waarop besighede aan die WVO kan voldoen. **[40]**

VRAAG 6: BESIGHEIDSBEDRYWIGHEDE (MENSLIKE HULPBRONNEFUNKSIE)

Suksesvolle besighede beskryf die posbeskrywing en posspesifikasie duidelik voordat hulle vakante poste adverteer. Die keuringsprosedure en onderhoudsprosesse stel besighede in staat om die beste mense vir die pos aan te stel. Hulle bied ook byvoordele om hul werknemers gelukkig en tevrede te hou.

Skryf 'n opstel oor die menslike hulpbronnefunksie waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen posbeskrywing en posspesifikasie
- Verduidelik die keuringsprosedure.
- Bespreek die doel van 'n onderhoud.
- Gee besighede raad oor die impak van byvoordele. **[40]**

TOTAAL AFDELING C **[40]**

GROOTTOTAAL **150**

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 372 2022/03/27 23:49:04

BESIGHEIDSTUDIES
GRAAD 12
SKOOLGEBASEERDE ASSESSERING (SGA) FORMELE ASSESSERINGSTAAK
KWARTAAL 3
VOORBEELD
VOORBEREIDENDE eksamen vraestel 2

PUNTE: 150 **TYD: 2 UUR**

INSTRUKSIES EN INLIGTING

Lees die volgende instruksies aandagtig deur voordat die vrae beantwoord word.

1. Hierdie vraestel bestaan uit DRIE afdelings.

AFDELING A: VERPLIGTEND

AFDELING B: Bestaan uit DRIE vrae.
Beantwoord enige TWEE van die drie vrae in hierdie afdeling.

AFDELING C: Bestaan uit TWEE vrae.
Beantwoord enige EEN van die twee vrae in hierdie afdeling.

2. Lees die instruksies vir elke vraag aandagtig deur en neem deeglik kennis van wat vereis word. Let daarop dat SLEGS die eerste TWEE vrae in AFDELING B en die EERSTE vraag in AFDELING C nagesien sal word.

3. Nommer die antwoorde korrek volgens die nommeringstelsel wat in hierdie vraestel gebruik is. GEEN punte sal toegeken word vir antwoorde wat verkeerd genommer is NIE.

4. Behalwe waar ander instruksies gegee word, moet antwoorde in volsinne geskryf word.

5. Gebruik die puntetoekenning en aard van elke vraag om die lengte en diepte van 'n antwoord te bepaal.

6. Gebruik die tabel hieronder as 'n riglyn vir punte- en tydstoekenning wanneer jy elke vraag beantwoord.

AFDELING	VRAAG	PUNTE	TYD
A Objektiewe tipe vrae VERPLIGTEND	**1**	**30**	**30 minute**
B DRIE direkte/indirekte tipe vrae KEUSE (Beantwoord enige TWEE.)	**2**	**40**	**30 minute**
	3	**40**	**30 minute**
	4	**40**	**30 minute**
C TWEE opsteltipe vrae KEUSE (Beantwoord enige EEN.)	**5**	**40**	**30 minute**
	6	**40**	**30 minute**
TOTAAL		**150**	**120 minute**

7. Begin die antwoord op ELKE vraag op 'n NUWE bladsy, bv. VRAAG 1 – nuwe bladsy, VRAAG 2 – nuwe bladsy, ens.

8. Jy mag 'n nie-programmeerbare sakrekenaar gebruik.

9. Skryf netjies en leesbaar.

Hierdie vraestel bestaan uit 5 bladsye.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 373 2022/03/27 23:49:04

Afdeling A (VERPLIGTEND)

VRAAG 1

1.4 Verskeie opsies word as moontlike antwoorde op die volgende vrae gegee. Kies die antwoord en skryf slegs die letter (A–D) langs die vraagnommer (1.1.1 tot 1.1.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.1.6 D.

1.1.1 Besighede gebruik spandinamika-teorieë om … …

A take toe te ken aan spanlede met soortgelyke persoonlikhede.
B take toe ken volgens die rolle van spanlede.
C totale bevrediging te bevorder.
D goeie verhoudings met spanne te vestig.

1.1.2 Die bedrag wat die versekerde moet betaal wanneer 'n eis ingedien word, staan bekend as ...

A premie.
B rente.
C bybetaling.
D boekwaarde.

1.1.3 Die finansiële bestuurder van Kobbie Handelaars gebruik ... om verkoopsyfers in kolomme aan die direkteure te vertoon.

A staafgrafieke
B lyngrafieke
C sektordiagramme
D Venn-diagramme

1.1.4 Die … tegniek vereis dat elke werknemer eers stilweg hul idees genereer en dit dan met kollegas deel.

A Dinkskrum
B Nominale groep-
C Kragveld-ontleding
D Delphi-

1.1.5 Hierdie ondernemingsvorm word gevestig deur 'n groep mense wat instem om saam te werk tot hul wedersydse ekonomiese voordeel.

A Koöperasie
B Beslote korporasie
C Maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid
D Publieke maatskappy (5 × 2) (10)

1.2 Voltooi die volgende stellings deur die woord(e) in die lys hieronder te gebruik. Skryf slegs die woord(e) langs die vraagnommer (1.2.1 tot 1.2.5) in die ANTWOORDEBOEK neer.

padongelukke; ras; effektetrusts; privaat maatskappy; enkelvoudige rente; taal; RSA Kleinhandel-spaareffekte; maatskappy met persoonlike aanspreeklikheid; saamgestelde rente; Werkloosheidsversekerings

1.2.1 Zander het sy werk by Saputo Vervaardigers verloor en van die … fonds van die Departement van Arbeid geëis.

1.2.2 Beata verdien … wat op die hoofbedrag en opgehoopte rente bereken word.

1.2.3 Nalco Bpk. stel 'n tolk aan sodat alle werknemers verstaan wat in die vergadering gesê word. Hulle hanteer ... as 'n diversiteitskwessie.

1.2.4 As 'n minimum vereiste het Thembi R1 000 belê in ...

1.2.5 In 'n … is die huidige en vorige direkteure gesamentlik en afsonderlik verantwoordelik vir die maatskappy se skuld. (5 × 2) (10)

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 374 2022/03/27 23:49:04

1.3 Kies 'n beskrywing uit KOLOM B wat by 'n term in KOLOM A pas. Skryf slegs die letter (A–J) langs die vraagnommer (1.3.1 tot 1.3.5) in die ANTWOORDEBOEK neer, bv. 1.3.6 K.

KOLOM A		KOLOM B	
1.3.1	Versekerbare risiko	**A**	verandering in mode
1.3.2	Kreatiewe denke	**B**	pryse van goedere in landelike gebiede
1.3.3	Onprofessionele sakepraktyk	**C**	ontvang vergoeding vir onbetaalde dividende
		D	gebruik roetine-metodes om probleme op te los
1.3.4	Belastingontduiking	**E**	'n werker het die ure wat sy/hy aan 'n projek gewerk het oordryf
1.3.5	Stigtersaandele	**F**	geld in transito
		G	gebruik nie-roetine metodes om probleme op te los
		H	misbruik van werktyd
		I	die besigheid vervals winsmarges op belasting-eisvorms
		J	ontvang dividende vir die oprigting van 'n besigheid

(5 × 2) (10)

TOTAAL AFDELING A: **[30]**

AFDELING B

Beantwoord ENIGE TWEE vrae in hierdie afdeling.
LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 2 op 'n NUWE bladsy, VRAAG 3 op 'n NUWE bladsy. .

VRAAG 2: BESIGHEIDSGELEENTHEDE

2.1 Noem enige VIER beginsels van versekering. (4)

2.2 Identifiseer die tipe beleggings van Nana Ondernemings in ELK van die volgende stellings.

2.2.1 Nana Ondernemings het R40 000 vir 3 jaar by BNF Bank belê teen 'n rentekoers van 7% in 'n konserwatiewe belegging.

2.2.2 Nana Ondernemings het 'n portefeuljebestuurder gevra om R20 000 saam met ander beleggers in voorkeur-aandele te belê. (4)

2.3 Beskryf die funksies van die Johannesburgse Effektebeurs (JSE) (6)

2.4 Verduidelik die voordele van versekering vir besighede. (6)

2.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

SYS SKOEN VERVAARDIGERS (SSV)

Tashreeq, die finansiële bestuurder van Sys Skoen Vervaardigers moet 'n voorlegging aan die aandeelhouers by die AJV doen. Hy sal sy gehoor afskrifte van sy aanbieding aan die einde van die aanbieding gee. Hy het ook besluit om visuele hulpmiddels te gebruik wat maklik met die aanraking van 'n vinger beheer kan word.

2.5.1 Identifiseer TWEE visuele hulpmiddels wat deur Tashreeq gebruik word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

VISUELE HULPMIDDELS	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

2.5.2 Gee Tashreeq raad oor hoe om na die aanbieding op 'n nie-aggressiewe en professionele wyse op vrae te reageer. (6)

2.6 Verduidelik hoe die volgende faktore kan bydra tot die sukses en/of mislukking van 'n vennootskap:

2.6.1 Bestuur (4)

2.6.2 Kapitaal (4)

[40]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 375 2022/03/27 23:49:04

VRAAG 3: BESIGHEIDSROLLE

3.1 Beskryf kortliks enige TWEE ekonomiese regte van werknemers in die werkplek. (4)

3.2 Identifiseer die volgende menseregte wat in Roberto Onderdele Winkel in ELKE Verklaring hieronder toegepas word.

3.2.1 Roberto behandel al sy werknemers dieselfde ongeag hul sosio-ekonomiese status.

3.2.2 Werknemers kan hul griewe op bring sonder vrees vir viktimisering.

3.2.3 Werknemers werk in 'n veilige werksomgewing wat vry is van gevaarlike produkte. (6)

3.3 Verduidelik die verskil tussen *etiese gedrag* en *professionele gedrag*. (4)

3.4 Stel maniere voor waarop besighede moeilike werknemers in die werkplek kan hanteer. (8)

3.5 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vrae wat volg.

TSEPO HANDELAARS (TH)

Die bestuur van Tsepo Handelaars het Thandi aangestel om aan hul advertensieveldtog-projek te werk. Thandi het Johan, Mohammed, Elise en Chantelle versoek om by haar aan te sluit by die projek. Thandi gee krediet aan lede vir hul positiewe bydraes. Sy verseker ook dat alle spanlede aan besluitneming deelneem.

Identifiseer TWEE kriteria vir suksesvolle spanprestasie wat deur Thandi toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario hierbo aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 3.5 te beantwoord.

KRITERIA	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

3.6 Verduidelik maniere waarop besighede geslag as 'n diversiteitskwessie in die werkplek kan hanteer. (6)

3.7 Bespreek die impak van die Kragveld-ontleding as 'n probleemoplossingstegniek. (6)

[40]

VRAAG 4: DIVERSE ONDERWERPE

BESIGHEIDSGELEENTHEDE

4.1 Noem enige VIER tipes voorkeuraandele. (4)

4.2 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

ABBY BPK (AB)

Abby BPK het hul voorraad vir R5 000 verseker terwyl die werklike waarde R8 000 is. Die voorraad het aan die brand geslaan en skade van R4 000 tot gevolg gehad.

4.2.1 Noem die versekeringsklousule wat van toepassing op AB is in die scenario hierbo. (2)

4.2.2 Bereken die bedrag wat AB as vergoeding van die versekeraar behoort te ontvang. Toon alle bewerkings. (4)

4.3 Verduidelik die verskil tussen *beperkte aanspreeklikheid* en *onbeperkte aanspreeklikheid.* (4)

4.4 Gee raad aan aanbieders oor die aspekte wat in ag geneem moet word wanneer 'n multimedia-aanbieding saamgestel word.. (6)

BESIGHEIDSROLLE

4.5 Noem enige VIER stadiums van spanontwikkeling. (4)

4.6 Lees die scenario hieronder en beantwoord die vraag wat volg.

FARIED KONSTRUKSIE BEPERK (FKB)

Faried Konstruksie Beperk spesialiseer in die bou van besigheidspersele en woonhuise. Die bestuur van FKB verseker dat hul werknemers en aandeelhouers bewus is van die maatskappy se indiensnemingsbeleid. Hulle verseker ook dat gereelde kommunikasie tussen bestuur en belanghebbendes plaasvind. Die bestuur van FKB voer altyd besigheidsaktiwiteite professioneel, verantwoordelik en eties uit.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 376 2022/03/27 23:49:05

4.6.1 Identifiseer TWEE King-Kode beginsels vir goeie korporatiewe bestuur wat deur FKB toegepas word. Motiveer jou antwoord deur uit die scenario op die vorige bladsy aan te haal.

Gebruik die tabel hieronder as 'n RIGLYN om VRAAG 4.6.1 te beantwoord.

KING-KODE BEGINSELS	MOTIVERING
1.	
2.	

(6)

4.6.2 Verduidelik maniere waarop professionele, verantwoordelike, etiese en effektiewe sakepraktyke uitgevoer behoort te word.. (4)

4.7 Beveel strategieë aan wat besighede kan gebruik om die omgewing en menslike gesondheid te beskerm.. (6)

[40]

TOTAAL AFDELING B: [80]

AFDELING C

Beantwoord ENIGE EEN vraag in hierdie afdeling.
LET WEL: Dui die VRAAGNOMMER van elke vraag wat jy kies, duidelik aan. Die antwoord op ELKE vraag moet op 'n NUWE bladsy begin, bv. VRAAG 5 op 'n NUWE bladsy OF VRAAG 6 op 'n NUWE bladsy.

VRAAG 5: BESIGHEIDSGELEENTHEDE (BESTUUR EN LEIERSKAP)

Suksesvolle besighede het goeie leiers en bestuurders wat van voor af lei. Baie mense stem saam dat leiers met 'n positiewe ingesteldheid die besigheidsdoelwitte bereik. Uitstekende leiers volg 'n situasionele leierskapsteorie as 'n riglyn oor hoe om mense te lei en te bestuur. Ander leiers verkies die Laissez-Faire leierskapstyl om hul volgelinge te lei.

Skryf 'n opstel oor bestuur en leierskap waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die verskille tussen *bestuur* en *leierskap*.
- Verduidelik die rol van persoonlike ingesteldheid in suksesvolle leierskap.
- Bespreek die situasionele leierskapsteorie.
- Gee raad aan besighede oor die impak van die Laissez-Faire leierskapstyl op besighede. **[40]**

VRAAG 6: BESIGHEIDSROLLE

Daar word van sakeondernemings verwag om hul maatskaplike verantwoordelikhede na te kom deur korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid (KMV). Besighede moet goed vertroud wees met die verhouding tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige sleutelaspekte (DSA). Daar word ook van hulle verwag om tyd en moeite by te dra om die welstand van hul werknemers te verbeter.

Skryf 'n opstel oor maatskaplike verantwoordelikheid en korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid waarin jy die volgende aspekte insluit:

- Beskryf kortliks die doel van korporatiewe maatskaplike verantwoordelikheid.
- Verduidelik die verhouding tussen maatskaplike verantwoordelikheid en die drievoudige-sleutelaspekte.
- Ontleed die impak van KMV op besighede.
- Beveel maniere aan waarop besighede tyd en moeite kan bydra om die welstand van hul werknemers te verbeter. **[40]**

TOTAAL AFDELING C [40]

GROOTTOTAAL [150]

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 377 2022/03/27 23:49:05

WOORDELYS

A

Aanbieding die daad om inligting of data aan 'n gehoor in 'n organisasie te kommunikeer.
Aandeel 'n deel van die eienaarskap in 'n maatskappy.
Aandele stel beleggers in staat om 'n gedeelde eienaarskap van 'n maatskappy te verkry.
Aansoeker/kandidaat die persoon wat die vrae tydens die onderhoud beantwoord.
Aanspreeklikheid om aan ander aanspreeklik te wees vir besluite wat geneem word.
Administrasie-intensief die implementering van die Wet behels groot hoeveelhede papierwerk en administrasie
Aflegging die besigheid beëindig die indiensnemingskontrakte van werknemers vir operasionele/strukturele/ herstruktureringsredes.
Aksieplan 'n plan wat al die stappe toon wat nodig is om 'n spesifieke doelwit te bereik.
Algemene Jaarvergadering (AJV) 'n Vergadering van 'n maatskappy wat deur al die aandeelhouers bygewoon word wat een keer per jaar plaasvind.
Arbeidsappèlhof kan enige beslissing/bevele wat deur die Arbeidshof gemaak is omkeer/wysig.
Arbeidshof besleg arbeidsgeskille wat nie deur die KVBA opgelos kan word nie

B

Bankrotskap verwys na 'n besigheid wat nie in staat is om sy krediteure terug te betaal nie.
BBSEB-gradering meet 'n besigheid se voldoening aan BBSEB en 'n sertifikaat word aan die besigheid uitgereik wat hul BBSEB-gradering stipuleer.
BBSEB-telkaarte meet 'n besigheid se voldoening/nakoming aan BBSEB en 'n sertifikaat word aan die besigheid uitgereik wat hul BBSEB-gradering stipuleer.
Bedingingsrade onderhandelinge tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies oor arbeidsverwante kwessies soos aandrang op hoër lone of verbeterde werksomstandighede.
Bedreiging van plaasvervangers die gemak waarmee die produk of diens van die besigheid vervang kan word deur 'n goedkoper alternatief.
Bedryfsanalise-instrument 'n spesifieke hulpmiddel/tegniek/ metode/proses wat deur 'n besigheid gebruik word om 'n bepaalde of verskillende besigheidsomgewings te ontleed.
Beëindiging die einde van 'n belegging.
Belanghebbendes enige persoon of organisasie wat 'n direkte of indirekte belang in die besigheid en hul aktiwiteite het.
Beleggers die persone/instansies wat geld spaar/beskikbaar stel met die verwagting om wins/opbrengs daarop te maak.
Belegging die proses om geld vir wins te spaar.
Beperkte aanspreeklikheid – By insolvensie van 'n besigheid, word verliese vir die eienaars beperk tot die bedrag wat hulle in die besigheid belê het.
Besigheidsektore die verskillende kategorieë sakeondernemings wat gebaseer is op die tipe besigheid/produksie-aktiwiteit wat uitgevoer word.
Besigheidsetiek die stel waardes van 'n besigheid, vertoon deur die bestuurders, uitvoerende bestuur en werknemers. Hierdie waardes moet moreel aanvaarbaar wees deur die samelewing, en binne vasgestelde besigheidskodes.
Besigheidspraktyk die prosedures/reëls wat 'n besigheid volg in die nastrewing van hul doelwitte.
Besluitneming in hierdie stap moet die besluitnemer(s) verskeie alternatiewe oorweeg voordat hulle op die beste een besluit.
Bespoedig om iets vinnig te voltooi.
Bestorming stadium van spanontwikkeling waartydens spanlede mekaar teëstaan/daar heelwat konflik in die span is.
Billikheid gelyke en regverdige behandeling in die werkplek/ samelewing.
Boekwaarde die koopprys van 'n bate, min waardevermindering.
Byvoordele voordele wat verskaf word deur die besigheid aan werknemers bykomend tot hul salarisse.

C

Charismatiese leierskapstyl die leier gebruik charisma en sjarme om werknemers te beïnvloed.
Curriculum Vitae (CV) 'n kort opsomming van die opleiding, kwalifikasies, ondervinding, vaardighede, vorige beroepe en spesiale persoonlikheidseienskappe van 'n individu wat gebruik word wanneer vir werk aansoek gedoen word.

D

Data-respons die interpretasie en ontleding van inligting wat verskaf is.
Defensiewe strategieë die besigheid gebruik defensiewe strategieë om die bestaan/oorlewing/bedrywighede van die besigheid teen mededingers te verdedig gedurende tye van finansiële teëspoed of onrus.
Delegeer take word deur die leier aan ondergeskiktes oorgedra.
Demokratiese leierskapstyl werknemers word uitgenooi om deel te wees in die besluitnemingsproses.
Deurlopende verbetering van prosesse en stelsels die vermoë/ toewyding van die besigheid om deurlopende verbetering aan te bring in die manier waarop produksie-aktiwiteite uitgevoer word en/of aan die stelsel/metode waarvolgens dit gedoen word.
Dienste 'n aksie of uitvoering van ontasbare aktiwiteite wat deur een party aan 'n ander aangebied word.
Direkteure persone wat deur die aandeelhouers tot die bestuur van 'n maatskappy verkies word om die aandeelhouers se belange te verteenwoordig.
Diskriminasie die opsetlike onregverdige/vooroordeel/differensiële behandeling van mense/sosiale groepe op grond van ras/ ouderdom/geslag/seksuele oriëntasie/gestremdheid/geloof.
Diskriminerende die optrede om benadeelde/rassige (en ander) onderskeidings tussen mense te maak
Diversifikasiestrategieë word gebruik om sakebedrywighede uit te brei deur produkte, dienste, markte, en produksie stadiums van die bestaande besigheid by nuwe markte/marksegmente by te voeg.
Dividende 'n bedrag geld wat 'n maatskappy uit sy winste aan sy aandeelhouers betaal.

E

Eensydig optredes wat deur een party uitgevoer word sonder die instemming van die ander party.
Ekonomiese regte die regte wat elke persoon moet hê om ekonomies aktief te wees en volgens sekere wette en regulasies in die werkplek behandel te word.
Eksterne werwing proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste van buite die besigheid te verkry.
Emissies/Vrystellings skadelike stowwe wat tydens produksieprosesse vrygestel word.
Eskalasie om meer te word/toe te neem in intensiteit.
Etiese gedrag Optredes wat volgens 'n stel waardes wat moreel aanvaarbaar in die samelewing is.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 378 2022/03/27 23:49:05

F

Filantropies dade wat daarop gemik is om ander en hul omstandighede op te hef

Funksionaliteite verskillende gebruike wat deur die spesifieke visuele hulpmiddel aangebied word.

G

Gedagterevolusie 'n beduidende verandering/ transformasie na bestaande idees/persepsies/ oortuigings en die effektiewe toepassing daarvan.

Gedragskode 'n dokument wat aanvaarbare gedrag in die besigheid stel. Almal in die besigheid moet volgens hierdie beginsels optree.

Gehalte/Kwaliteit die vermoë van 'n produk/diens om spesifieke behoeftes van verbruikers te bevredig.

Gehaltebeheer 'n stelsel wat verseker dat daar aan die verlangde gehalte voldoen word deur die finale produk te inspekteer om te verseker dat dit aan die vereiste standaarde voldoen.

Gehaltebeheerstelsels 'n gehaltebeheerstelsel is 'n raamwerk wat 'n besigheid gebruik om sleutel-organisasieprosesse te bestuur.

Gehaltebestuur die proses van die bestuur van alle aktiwiteite wat nodig is om te verseker dat 'n besigheid produkte/dienste van konstant hoë standaarde produseer.

Gehaltеprestasie die totale prestasie van elke afdeling gemeet aan die gespesifiseerde standaarde.

Gehaltesirkels 'n groep werknemers met 'n verskeidenheid vaardighede en ondervinding wat saamkom om probleme op te los wat verband hou met gehalte/om verbeterings te implementeer.

Gehalteversekering kontrole wat tydens en na die produksieproses uitgevoer word.

Gelyke indiensnemingsplan 'n dokument wat uiteensit hoe die onderneming van voorneme is om diensbillikheid oor vyf jaar te bereik.

Gelykheid gelyke indiensnemingspraktyke, sonder enige diskriminasie. Almal is geregtig op gelyke regte, status, voordele, ens.

Gepromulgeer om wetgewing in die parlement aan te neem sodat dit 'n amptelike wet in Suid-Afrika word

Geskil 'n argument/onenigheid tussen mense/groepe mense in die werkplek.

Gestremdheid 'n fisiese of geestelike toestand wat 'n persoon se bewegings, sintuie of aktiwiteite beperk.

Grief klagte deur 'n werknemer teen die werkgewer of 'n medewerker.

Groepsdenke die psigologiese verskynsel om besluite as 'n groep te neem, wat lei tot onbetwiste besluitneming.

H

Hartlik om iets op 'n vriendelike manier te doen.

Heersende bestaan op 'n bepaalde tydperk.

Heffings oplegging/invordering van geld deur die regering, gewoonlik in die vorm van belasting.

Hindernisse obstruksies wat kan verhoed dat iets gebeur.

Hindernisse van nuwe toetreders tot die mark die bestaande obstruksies wat nuwe toetreders verhoed om die mark suksesvol te betree.

Hiperskakels 'n skakel van een dokument na die inhoud van 'n ander dokument.

Horisontale diversifikasie die besigheid voeg nuwe produkte/ dienste by wat nie met bestaande/huidige produkte verband hou nie, maar wat by bestaande/huidige kliënte/verbruikers kan aanklank vind.

Horisontale integrasie die besigheid neem beheer oor/inkorporeer/ smelt saam met ander besighede in dieselfde/verwante bedryf wat dieselfde/soortgelyke produkte produseer/verkoop.

I

Indiensnemingskontrak 'n wetlik bindende ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer.

Induksie sluit inleidende opleiding/bekendstelling van nuwe werkers aan die werkplek/organisasie in wat waardevolle inligting oor produkte/dienste/prosesse/prosedures/beleide/onmiddellike span en bestuur insluit.

Inisiatief implementering van oplossings vir nuwe of belangrike planne wat deur die besigheid onderneem en bestuur is.

Innoverend dit is wanneer verskillende nuwe idees gebruik word om iets unieks te skep of 'n nuwe oplossing vir dieselfde probleem te skep.

Integrasie-strategieë gebruik deur besighede om beheer oor verskaffers/verspreiders/mededingers te verkry.

integreer om verskillende veranderlikes/faktore op die vereiste tye effektief te kombineer

Intensiewe kragtige/deeglike/ ernstige/gekonsentreerde pogings/ optredes wat deur die besigheid toegepas word.

Intensiewe strategieë vereis intensiewe pogings van die besigheid om hul mededingende voordeel/posisie met bestaande of nuwe produkte in die mark te verbeter, gemik op die winsgewendheid van die besigheid te verhoog/verbeter.

Interaktiewe witborde elektroniese witborde waarop beelde vanaf 'n rekenaarskerm deur die aanbieder vertoon en verander kan word.

Interne werwing proses om potensiële kandidate vir sekere beskikbare poste van binne die besigheid te verkry.

Interpersoonlike gedrag die manier waarop mense in 'n groep teenoor mekaar reageer.

Interpersoonlike gesindheid houding teenoor mekaar in groep.

J

Johannesburgse Effektebeurs (JSE) die mark wat handel oor die koop en verkoop van aandele in genoteerde maatskappye.

K

Kapitaalmark/effektemark die finansiële mark waarin langtermyn-skuldeffekte gekoop en verkoop word.

Keuring die uitkies/keuse van 'n gekwalifiseerde kandidaat vir 'n beskikbare pos gebaseer op die vereistes van posontleding.

Keuringsprosedure die proses wat gevolg moet word voordat aanstellings gemaak word.

Kollektiewe bedinging die proses om arbeidsgeskille gesamentlik tussen vakbondverteenwoordigers en werkgewersorganisasies aan te spreek en op te los.

Kollektiewe ooreenkoms 'n Ooreenkoms aangegaan tussen 'n vakbond en 'n werkgewersorganisasie oor die diensvoorwaardes vir spesifieke aangeleenthede.

Konflik onenigheid tussen twee of meer werknemers.

Konglomerasie-diversifikasie die besigheid voeg nuwe produkte of dienste by wat nie met bestaande produkte verband hou nie, wat by nuwe groepe kliënte kan aanklank vind.

Konsentriese diversifikasie die besigheid voeg nuwe produkte/ dienste by wat verband hou met bestaande/huidige produkte/ dienste, maar sal byval vind by nuwe kliënte/verbruikers.

Kontinuïteit verwys na die vermoë van die onderneming om te bly voortbestaan selfs al vind 'n verandering van eienaarskap plaas.

Kontrasteer die proses om die verskille tussen twee faktore of veranderlikes aan te toon.

koopkrag verwys na die aantal goedere wat die geldeenheid van 'n land kan koop

Kopers die verbruikers of kliënte wat goedere en dienste van die besigheid aankoop.

Kopiereg die wettige reg op die eienaar van 'n oorspronklike skepping

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 379 2022/03/27 23:49:05

Korporatiewe bestuur die uitoefening van etiese en effektiewe leierskap deur die individue wat verantwoordelik is vir die bestuur van die besigheid. Daar word van hulle verwag om goeie prestasie, effektiewe beheer, volhoubaarheid en winsgewendheid te bereik.
Korporatiewe Maatskaplike Investering (KMI) die belegging van korporatiewe fondse/ander bates vir die kern doel om sosiale uitkomste te bereik.
Korporatiewe Maatskaplike Verantwoordelikheid (KMV) hoe die besigheid hul prosesse bestuur, insluitend tyd en moeite, om al die belanghebbendes van die besigheid positief te beïnvloed.
Korttermynbelegging belegging vir minder as een jaar.
Krag van kopers die vermoë van kopers om die besigheid te beïnvloed om die prys van die produk/diens te verlaag/daal.
Krag van mededingers die mate/hoeveelheid van krag van bestaande/huidige mededingers binne die mark.
Krag van verskaffers die vermoë van verskaffers om die prys van die verskafde produk/diens te verhoog.
Kreatiewe denke dit is die vermoë om na dieselfde scenario/ uitdaging te kyk en met oorspronklike, nuwe innoverende idees/ oplossings vorendag te kom.
Kredietverskaffers besighede wat goedere en dienste op krediet verkoop/kredietaankope-opsies aanbied/kredietfasiliteite/ kredietprodukte aan kliënte verskaf.
Kronisme om poste, bevorderings of geleenthede aan vriende te verskaf, maar hierdie persone is nie vir die poste gekwalifiseer nie
Kulturele regte die reg om die idees, gebruike en sosiale gedrag van 'n bepaalde groep of samelewing uit te oefen.
KVBA 'n onafhanklike 'n liggaam vir die oplossing van geskille wat samewerking en vrede bevorder.

J

Laissez-faire/Vrye-teuels leierskapstyl die leier laat werknemers wat ervare, betroubaar en vertroubaar is toe om besluite te neem in die nastrewing van die organisasie se doelwitte.
Langtermynbelegging die duur/tydperk van die belegging is meer as drie jaar.
Leerlingskappe teoretiese/praktiese opleidingsgeleenthede wat lei tot 'n erkende beroepskwalifikasie.
leesbaar teks wat duidelik is om te lees.
Leiers en volgelinge teorie volgelinge volg die instruksies van die leier in hierdie leierskap teorie.
Leierskapstyle verwys na die verskillende metodologieë wat leiers gebruik om rigting en leiding aan werknemers te gee.
Leierskapsteorieë lei leiers oor die verskillende leierskapstyle wat toegepas en gebruik kan word.
Likwidasie die besigheid verkoop alle bates om krediteure te betaal weens 'n gebrek aan kapitaal/die onvermoë om krediteure terug te betaal/bankrotskap.
Likwidasie die verkoop van die bates van 'n maatskappy om krediteure te betaal.

M

Makro-omgewing eksterne onbeheerbare faktore/kragte buite die besigheid.
Markaandeel die gedeelte van die mark/kliënte waaraan die besigheid produkte/dienste verkoop.
Markomgewing komponente/elemente/faktore onmiddellik buite die besigheid.
Markontwikkeling die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om hul bestaande/huidige produkte in nuwe markte/geografiese gebiede te verkoop.
Markpenetrasie die besigheid fokus op die verkoop van bestaande/ huidige produkte in die bestaande/huidige mark om hul markaandeel te vergroot.
Markwaarde die bedrag geld waarteen die bate/besitting verkoop kan word.
Mate van beheer die mate van beheer wat die besigheid oor die spesifieke besigheidsomgewing het.
Mededingende intensiteit die mate van mededinging binne die mark/bedryf.
Mededingende krag die krag van die besigheid in die konteks van mededinging in verhouding met ander mededingende besighede binne die mark/bedryf.
Mededingende posisie die posisie van die besigheid word gemeet aan die mededingende besighede binne die mark/bedryf.
Mededingers mededingende besighede wat soortgelyke of identiese produkte aan die kliënte van jou (die) besigheid verkoop.
Mededingersprofiel die sistematiese insameling van data van 'n mededinger wat die besigheid gebruik om hul mededingende posisie te verbeter.
Menseregte die basiese regte wat almal het omdat hulle mense is, ongeag hul geslag/ras/nasionaliteit of enige ander status.
Metodologie 'n sistematiese/ opeenvolgende proses om 'n bepaalde aktiwiteit uit te voer.
Mikro-omgewing die besigheid self, gekenmerk deur al die prosesse/ funksies/faktore binne die besigheid.
Minimumloon die laagste loonvlak wat deur die wet toegelaat word.
Monitering en evaluering van gehalteprosesse die effektiewe implementering van TGB vereis monitering en evaluering van kwaliteit prosesse deur die hele besigheid.
Monopolie gekenmerk deur een besigheid wat 'n unieke produk verkoop en die mark oorheers
Multimedia-aanbieding om klank en video effektief in 'n aanbieding te kombineer.

N

Nakomingsbevel/ voldoeningsbevel 'n dokument uitgereik deur 'n geregshof aan 'n besigheid wat die besigheid dwing om aan 'n spesifieke aspek van 'n wetgewing/beslissing te voldoen.
Nasionale Kredietreguleerder (NKR) die regulerende liggaam wat die NKW toepas, verbruikers oor hul regte opvoed, nakoming van die NKW verseker en die kredietbedryf monitor en administreer.
Nepotisme om poste, bevorderings of geleenthede aan familie te verskaf, maar hierdie familielede is nie vir die poste gekwalifiseer nie.
Nie-verbale aanbieding 'n aanbieding van inligting aan 'n gehoor sonder om gesproke woorde te gebruik.
Nie-verpligte versekering opsionele versekering teen gespesifiseerde verliese wat mag of nie mag voorkom nie.
Normering/Stel van norme stadium van ontwikkeling waartydens spanlede in harmonie met mekaar werk.
Nuwe toetreders nuwe besighede wat die mark/bedryf betree.
NVK die primêre reguleerder van verbruiker-en-besigheid interaksies in Suid-Afrika en is gestig om die ekonomiese welsyn van verbruikers te bevorder en te verseker.
Nywerheid-afswaai die algemene verlangsaming in besigheidsaktiwiteite binne 'n sekere bedryf/mark hoofsaaklik as gevolg van 'n afname in verkope.

O

Ombudsman 'n staatsamptenaar wat verantwoordelik is vir die ondersoek van klagtes van private burgers/lede van die publiek wat teen besighede/organisasies/regering gemaak is.
Omgaan om aktief met ander te werk.
Onbeperkte aanspreeklikheid – Daar kan beslag gelê word op persoonlike bates van die eienaars om vir die skuld van die besigheid te betaal.
Onderhoud 'n formele vergadering waar inligting tussen die onderhoudvoerder en die kandidaat/aansoeker uitgeruil word.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 380 2022/03/27 23:49:05

Onderhoudvoerder individu/bestuurder wat verantwoordelik is vir die vra van vrae tydens die voer van die onderhoud.
Ondernemingsvorm verwys na die regsposisie van die besigheid en die manier waarop dit besit word.
Onderversekering dit vind plaas in die versekeringsbedryf as 'n individu/besigheid bates/besittings verseker vir 'n bedrag geld wat minder is as die markwaarde van die bates/besittings.
Onetiese praktyke wanneer die besigheid optree met 'n ander stel waardes van wat moreel aanvaarbaar is.
Ongeregtighede onregverdige optrede wat menseregte skend.
Onprofessionele praktyke wanneer mense/die besigheid nie binne die aanvaarde standaarde en verwagtings optree nie, is dit deel van onprofessionele praktyke.
Ontbinding/Routydperk stadium van ontwikkeling waarin die projek geëindig het.
Ontbondeling die besigheid verkoop sommige bates of afdelings wat nie meer winsgewend, produktief, funksioneel of relevant is nie.
Onvermydelik toestande wat moet gebeur.
Oorbodig nie meer nodig of funksioneel nie.
Oorversekering dit vind plaas in die versekeringsbedryf as 'n besigheid bates en besittings verseker vir 'n bedrag wat hoër is as die markwaarde daarvan.
Openbare aanspreeklikheid Skade wat deur sakebedrywighede aan die publiek veroorsaak word.
Operasionele redes besluite word deur die besigheid geneem om te verseker dat gereelde/ huidige/ bestaande bedrywighede kan voortbestaan.
Oudit die proses wat bestaan om die finansiële rekeninge van die onderneming te ondersoek en te verifieer.
Outokratiese leierskapstyl werknemers is nie betrokke by die besluitnemingsproses nie.

P

Personeelomset die koers waarteen werknemers die maatskappy verlaat en deur nuwe werknemers vervang word.
Persoonlike ingesteldheid/houding 'n individu se emosionele, sielkundige en fisiese reaksies op gebeure wat hul prestasies beïnvloed.
PESTWO-analise 'n bedryfsontleding-instrument wat gebruik word om die faktore in die eksterne omgewing (makro-omgewing) wat die besigheid kan beïnvloed, te identifiseer en te evalueer.
Plaasvervangers produkte goedkoper alternatiewe wat deur verbruikers gebruik word.
Plasing geselekteerde kandidate word aangestel/geposisioneer waar hulle optimaal sal funksioneer en waarde tot die besigheid sal toevoeg.
Portefeulje verskillende beleggingsopsies van 'n belegger.
Porter se Vyf Kragte-model gebaseer op die rasionaal dat vyf kragte die mededingende krag/posisie van die besigheid binne die mark/bedryf bepaal/beïnvloed.
Posbeskrywing beskryf pligte/verantwoordelikhede van 'n spesifieke pos.
Posontleding 'n hulpmiddel wat deur die menslike hulpbronfunksie gebruik word om inligting oor die onderneming se arbeidsmag te bekom en te ontleed, sodat hulle die regte persoon in die regte pos kan plaas en dit bestaan uit die posbeskrywing en posspesifikasie.
Posspesifikasie beskryf die minimum aanvaarbare persoonlike eienskappe/vaardighede/ kwalifikasies wat nodig is vir die pos.
Premie die bedrag geld wat die versekerde aan die versekeraar moet betaal.
Primêre sektor onttrek/ontgin/versamel/oes natuurlike hulpbronne/ grondstowwe uit die aarde.
Probleemoplossing die proses om die feite in te samel wat nodig is om 'n spesifieke uitdaging te oorkom.
Probleemoplossingstegniek die metode wat gebruik word om komplekse besigheidsverwante probleme op te los.
Produkontwikkeling die besigheid gebruik hierdie groeistrategie om nuwe produkte in bestaande/huidige markte bekend te stel.
Professionalisme beskryf die internasionaal aanvaarde standaarde en verwagtinge wat besighede en die samelewing van mense se gedrag en vlakke van bevoegdheid in die werkplek het. Dit is 'n breër konsep as etiek en sluit aspekte in soos voorkoms, gesindheid, lojaliteit, ens.
Prysoorlog 'n mededingende strategie wat deur 'n besigheid gebruik word om pryse doelgerig te verlaag om die vermoë van mededingers te verminder om laer pryse te vra en sodoende mededingers uit die bedryf te dryf in 'n poging om kliënte te verkry en te behou.

R

Regspersoonlikheid/regsentiteit die maatskappy bestaan nie fisies as 'n persoon nie, maar tree op as 'n regspersoon wat 'n kontrak kan aangaan en sluit, 'n persoon of 'n ander maatskappy kan dagvaar, en gedagvaar kan word.
Regstellende aksie die beleid en proses om voorkeure in werksgeleenthede aan voorheen benadeelde mense te verskaf
Regstellende aksi die beleid en proses om voorkeure in werksgeleenthede aan voorheen benadeelde mense te verskaf.
Regstelling om die ongeregtighede/skendings van apartheid aan te spreek
Rente die bedrag geld wat 'n belegger verdien in ruil vir hul belegging.
Respek beleefde gedrag teenoor of omgee vir iemand/iets wat jy dink belangrik is. Dit is wanneer jy iemand/iets met ordentlikheid of bedagsaamheid behandel.
Risiko die moontlikheid dat verliese/skade/besering mag voorkom./ onsekerheid van verliese eerder as verwagte wins uit 'n belegging.
Roofwerwing om 'n spesifieke kandidaat te identifiseer en te nader wat kenmerkende eienskappe vir 'n pos het (In Engels – headhunting)

S

Samewerking die proses om saam te werk om soortgelyke doelwitte te bereik.
Sekondêre sektor fokus op die vervaardiging/verwerking/ omskakeling/transformasie van natuurlike hulpbronne/ grondstowwe in semi-finale/finale produkte.
Sekuriteit 'n bate wat gewaarborg word deur die persoon wat befondsing benodig, wat die finansiële instelling beskerming bied indien die lener nie in 'n posisie is om 'n lening/skuld terug te betaal nie.
Situasionele leierskapsteorie in hierdie leierskapsteorie pas die leier verskillende leierskapstyle toe na gelang van verskillende situasies.
Skuldberaders verskaf professionele advies/berading en terugbetalings-opsies aan private burgers/lede van die publiek/ besighede/organisasies wat te veel skuld het.
SOOO's (SETAs) 'n opleidingsorganisasie vir beroepsvaardigheid in Suid-Afrika wat leerlingskappe, internskappe en vakleerlingskappe binne hul jurisdiksie identifiseer/beskryf/bestuur en skep.
Sosiale regte die reg van mense op welsyn en maatskaplike voordele.
Sosiale verantwoordelikheid 'n etiese standpunt wat sê dat elke individu/organisasie die samelewing as geheel moet bevoordeel.
Sosiale Verantwoordelikheidsindeks (SVI) maak voorsiening vir die maatstaf van KMV/KMI-voldoening van maatskappye wat bestuurders help om hul KMV/KMI-prestasie te verbeter. Dit is 'n indeks wat deur die JSE gebruik word om beleggers in te lig oor die korporatiewe volhoubaarheidsbeleid en -praktyke van besighede.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 381 2022/03/27 23:49:05

Spandinamika emosionele kragte wat die gedrag van 'n span en die manier waarop die span hul doelwitte bereik, beïnvloed.
Spanwerk die gewilligheid van 'n groep mense om saam te werk in die nastrewing van 'n gemeenskaplike doelwit.
Spontaan iets gebeur as 'n skielike impuls sonder voorafbepaling of eksterne stimulus.
SSGB-analise 'n bedryfsontleding-instrument wat 'n besigheid in staat stel om die interne (mikro) en eksterne (mark en makro) omgewings van 'n besigheid te bestudeer.
Stakings die gedeeltelike/volledige weiering van 'n groep werknemers om te werk met die doel om 'n grief/geskil oor enige saak van wedersydse belang tussen die werkgewer en werknemers reg te stel.
Standaarde die tegniese spesifikasies/kriteria wat in die vlak van gehalte van goedere/dienste weerspieël word.
Strategie 'n doelgerigte optrede wat die besigheid volg om sy doel/doelwitte te bereik.
Strategie-evaluering laat 'n besigheid toe om te evalueer/assesseer of die beoogde strategie sy doel dien.
Strategiese bestuursproses die manier waarop 'n organisasie sy strategie definieer.
Swart in die konteks van BBSEB is 'n generiese term vir die Swart-, Bruin- , en Indiër-bevolking wat burgers van Suid-Afrika is van geboorte of afkoms, of wat voor April 1994 genaturaliseerde burgers van Suid-Afrika geword het.
Swartlys om 'n vonnis te plaas teen die naam van 'n slegte skuldenaar wat versuim om skuld terug te betaal nadat verskeie pogings deur die kredietverskaffer aangewend is om die skuld te verhaal. Die vonnis teen die naam van die slegte skuldenaar beteken dat die skuldenaar wettiglik verhinder sal word om goedere op krediet te koop vir 'n vasgestelde tydperk, byvoorbeeld 5 jaar.

T

Taak werk wat voltooi moet word.
Tersiêre sektor verskaf finale produkte en dienste aan kliënte.
Teruggetrek die besigheidslisensie kan amptelik deur die Arbeidshof gekanselleer of herroep word.
Terugvoer inligting oor 'n aanbieding deur 'n gehoor wat as basis vir verbetering gebruik word.
Terugwaartse vertikale integrasie die besigheid kombineer met/smelt saam/neem sy verskaffers in die voorsieningsketting/produksieketting (oor).
Totale Gehaltebestuur (TGB) 'n geïntegreerde stelsel/metodologie/proses wat regdeur die organisasie toegepas word, wat help om gehalte produkte en dienste aan kliënte te ontwerp/produseer/verskaf.
Transaksionele leierskapstyl gebruik belonings en strawwe as aansporings om die gedrag van werknemers te beïnvloed.
Transformasie-/oorgangsbestuur-leierskapsteorie is die beste van toepassing tydens 'n tydperk van drastiese verandering in 'n organisasie.

U

Uitsluiting vind plaas wanneer die werkgewer werknemers verhoed (letterlik uitsluit) om die besigheidsperseel te betree tydens stakingsaksie en (arbeids)geskil-beslegtingsproses om plundering en skade aan eiendom te voorkom.
Uitvoer om 'n opdrag uit te voer.

V

Vaste koers die rentekoers bly dieselfde vir die duur van die beleggingstydperk.
Vennootskapsooreenkoms 'n dokument wat die inligting bevat van die ooreenkoms tussen die vennote oor aspekte soos finansies, verdeling van werk, deling van winste, ens.
Verbale aanbiedings 'n metode om 'n boodskap deur gesproke woorde oor te dra.
Vergoedingsfonds hierdie fonds verskaf vergoeding aan werknemers wat beseer word of siektes opdoen terwyl hulle aan diens is.
Vergoedingsraad 'n statutêre liggaam van die Vergoedingsfonds wat die Minister van Arbeid raad gee oor kwessies soos beleidsake, jaarlikse voordeel-verhogings, aanstelling van evalueerders en wysigings aan die WVBSS.
Verpligte versekering versekering wat deur die wet vereis word, byvoorbeeld WVF.
Versekerde waarde Die bedrag geld waartoe die versekerde en versekeraar ooreengekom het om bates/lewe van 'n persoon te verseker wanneer die kontrak onderteken word.
Versekering ooreenkoms tussen versekerde en versekeraar waarin die versekeraar instem om die versekerde te vergoed in die geval van 'n bepaalde verlies, in ruil vir 'n premie.
Verskaffers besighede wat insette, grondstowwe, half afgewerkte goedere en produkte aan 'n besigheid verskaf.
Verskaffingsketting/produksieketting die stappe/prosesse wat nodig is om die produk deur die primêre, sekondêre en tersiêre besigheidsektore by die kliënt te kry.
Verskansing 'n belegging wat jou finansies teen die moontlikheid van risiko's beskerm.
Visuele hulpmiddels kaarte/prente/beelde wat help om 'n punt te verduidelik/'n aanbieding te verbeter.
Voldoende finansiering en kapasiteit die vermoë van die besigheid om die korrekte voldoende finansiering en kapasiteit vir alle operasionele vereistes te verkry in die strewe om TGB effektief te implementeer.
Voorlopige siftingsonderhoude 'n kort vorm van onderhoudvoering met potensiële kandidate om te bepaal watter kandidate aan die spesifieke kriteria voldoen.
Voorwaartse vertikale integrasie die besigheid kombineer/smelt saam met/neem sy verspreiders in die verskaffingsketting/produksieketting (oor).
Vorming stadium van ontwikkeling waartydens spanlede mekaar ontmoet.

W

Waardigheid om 'n persoon met respek te behandel.
Wedersyds 'n soortgelyke reaksie teenoor mekaar.
Weerhou om jouself te keer/verhoed om iets te doen.
Welstand die mate van geluk/voorspoed/sukses/positiewe moraal van werknemers/gemeenskap/samelewing.
Welwillendheid 'n gesindheid van vriendelikheid.
Werknemerbehoudskoers die koers waarteen die besigheid hul werknemers kan behou.
Werkplekbeserings beserings wat plaasvind tydens die uitvoering van werksverwante pligte/-verantwoordelikhede.
Werwing proses wat deur 'n besigheid gebruik word om sekere vakatures in die besigheid te identifiseer en geskikte kandidate daarvoor te lok.
WFIS/FICA Suid-Afrika se primêre wetgewing teen geldwassery en teenterrorisme-finansiering.

BS GRAAD 12 LB AFR.indb 382 2022/03/27 23:49:05